THE STATUS OF WOMEN AND AFFIRMATIVE ACTION/ EMPLOYMENT EQUITY IN ONTARIO SCHOOL BOARDS

REPORT TO THE LEGISLATURE BY THE MINISTER OF EDUCATION

DECEMBER 1986

Ministry of Education
Ontario

The Honourable Sean Conway, Minister
Bernard J. Shapiro, Deputy Minister

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION		1
A.	HISTORICAL OVERVIEW: THE STATUS OF WOMEN IN EDUCATION	2
B.	SUMMARY OF THE CURRENT STATUS OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN ONTARIO SCHOOL BOARDS	3
	Methodology of Data Collection and Analysis	3
	Explanation and Limitations of the Data	3
	Data Presented in Tables and Charts	4
C.	THE AFFIRMATIVE ACTION INCENTIVE FUND PROGRAM	18
	Background Information	18
	Participation in the Affirmative Action Incentive Fund	20
D.	INTIATIVES UNDERTAKEN THROUGH THE PROGRAM AND PRELIMINARY INDICATION OF RESULTS ACHIEVED TO DATE	21
	Affirmative Action Personnel, 1985	23
	Action Plans and Activities, 1985	23
	Planning and Implementation, 1985	23
	Goals and Targets, 1985	24
	Other Developments in Affirmative Action Programs for Women in School Boards	24
Appendix 1	Female Administrators as a Percentage of Total Administrative Staff, 1985	26
Appendix 2	Affirmative Action Incentive Fund, Grants to School Boards	30

INTRODUCTION

The Ministry of Education, Ontario, is dedicated to the principle of equal opportunity for women, both within the ministry and at all levels of the educational system. In January 1985, school boards became the first public-sector employers to participate in the Affirmative Action Incentive Fund, a program designed to encourage boards to undertake special measures for their female employees in order to increase their level and occupational distribution in the educational system.

This first annual report to the Legislature on affirmative action/employment equity for women in Ontario school boards contains board statistics pertaining to the status of women in education in 1985. It documents as well board progress in implementation of affirmative action programs during the first year of the incentive fund.

The report will cover the following areas:

a) a historical overview of the status of women in the education sector;
b) the current status of women's employment in school boards obtained from survey results, primarily from information contained in the September school and board reports for 1985. These reports provide bench-mark information on the status of women in the education sector;
c) the Affirmative Action Incentive Fund program established by the Ministry of Education in co-operation with the Ontario Women's Directorate to encourage school boards to develop and implement an affirmative action program for their female employees;
d) initiatives undertaken through the Affirmative Action Incentive Fund program and a preliminary indication of some of the results achieved to date. Since the current funding program is still underway, affirmative action initiatives arising in the school boards from this program are expected to develop further.

A. HISTORICAL OVERVIEW: THE STATUS OF WOMEN IN EDUCATION

Statistics show some modest increases in the numbers of women in positions of added responsibility since the early 1970s when the Ministry of Education began to promote equal-opportunity policies at the board level. In 1976, 2 per cent of the supervisory officers were female; in 1984, that proportion had increased to 4 per cent. In 1972, 3 per cent of all secondary-school principals were women, as compared to 5 per cent in 1984. Moreover, in 1984, 22 per cent of all elementary-school vice-principals were women, a significant growth from 14 per cent in 1972.

In recent years, there has been a notable increase in the number of women who have successfully obtained principal and supervisory-officer qualifications. In 1975, 18 per cent of all recipients of principal qualifications were female. Ten years later (1985), that figure had increased to 42 per cent. In 1976, 11 per cent of the supervisory-officers' certificates issued went to women. Ten years later (1986), that proportion had increased to 40 per cent. Despite the fact that increasing numbers of women are qualified for, and interested in, positions of added responsibility, few of them have yet been appointed to administrative positions.

B. SUMMARY OF THE CURRENT STATUS OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN ONTARIO SCHOOL BOARDS

Methodology of Data Collection and Analysis

In early December 1984, the Minister of Education wrote to all school boards in Ontario, requesting that they take formal measures to develop and implement affirmative action programs for women. One of the requested measures was a reporting mechanism that would enable each board and the ministry to chart the programs' progress and development. Each board would submit annually, to the ministry, data on the occupational and salary distributions of male and female board staff. The ministry would collate and analyse all data supplied and produce a provincial report on the status of female employees in Ontario's school boards.

Rather than devising a separate data-collection vehicle for the required affirmative action information, the ministry incorporated the reporting instrument into an already existing vehicle, used annually by all boards.

Thus, as part of the September Board Report, 1985, each school board was requested to provide occupation and salary data, by sex, for its employees, as well as affirmative action policy and program information. Additional data for this report were extracted from the September school reports, which are completed annually by school principals. The data have been validated using manual and automated procedures.

Explanation and Limitations of the Data

In Tables 1 to 4, all data presented pertain only to full-time board and school personnel. Part-time personnel and full-time personnel who are remunerated on a fee-for-service or contractual basis are excluded from the analysis. Full-time permanent personnel currently on secondment or maternity leave are accorded full-time status and are included in the analysis. Boards were instructed to include persons having an overall full-time status, but with part-time status in two or more occupational categories, in the category where most of their time is spent. In cases where a person spent an equal amount of time in all occupational categories, that person was arbitrarily assigned a category.

With the advent of the 1985-86 school year, thirty-five Roman Catholic school boards began to operate secondary-level schools. Where appropriate, these boards have entered their staff data under "Secondary School" staff categories.

Although there were 182 school boards on September 30, 1985, the analysis applies to 163 boards. Of the 19 boards excluded from the analysis, 10 did not operate schools, 8 operated only education programs or schools in treatment centres and one school board submitted insufficient information.

Data Presented in Tables and Charts

Table 1 presents the distribution, by sex, within occupational categories for all full-time school and board personnel as of September 30, 1985. The table documents the underrepresentation of women in positions of added responsibility in school boards. Positions of added responsibility include the senior positions of director of education, assistant director of education, consultant and other supervisory officers as well as principals, vice-principals, and department and assistant department heads. For example, only 3 per cent of the 116 directors of education are female; moreover, only 6 per cent of the 693 supervisory officers are female. Only 9 per cent of Ontario's 704 secondary-school principals are female, and only 14 per cent of Ontario's 3753 elementary-school principals are female.

The table also shows the concentration of males and females in traditional job categories. Approximately 94 per cent of Ontario's 3141 paid teacher-aides are female; approximately 96 per cent of Ontario's 9855 clerical and secretarial staff in the education sector are female; and approximately 90 per cent of the 14 770 plant operation and maintenance staff in the education sector are male.

Table 2 illustrates the representation of full-time employees, by position and sex, within and across the three major occupational groups in the education sector. Group 1 includes the senior positions of director of education, assistant director of education, consultant and other supervisory officers. Group 2 refers to educational staff employed in schools and school board offices. These include principals, vice-principals, department and assistant department heads and teachers. Group 3 includes non-teaching staff employed in schools and school boards. Some of the highlights of the information contained in this table include the following:

- Approximately 2.7 per cent of all male full-time employees are found in the more senior positions, as compared to about 1.4 per cent of all females.

- Approximately 8 per cent of all males in the senior positions are directors or assistant directors of education, as opposed to fewer than 0.5 per cent of all females.
- Approximately 40 per cent of all males in the senior positions are supervisory officers, compared to slightly more than 4 per cent of all females.
- Just under 9 per cent of all male educational staff are principals, as compared to slightly more than 1 per cent of all female educational staff.
- Approximately 13 per cent of all male educational staff are department heads, as compared to 4 per cent of all females in this group.
- About 75 per cent of all female educational staff are in the elementary panel, as compared to 43 per cent of all males in this category.
- Approximately 92 per cent of all females occupy positions as classroom teachers, as compared to 69 per cent of all males.
- Approximately 57 per cent of all female non-teaching staff are in clerical and secretarial positions, as compared to 2 per cent of all males in this group.

Detailed information about occupational groups by sex for each board and region is included in Appendix 1, "Female Administrators as a Percentage of Total Administrative Staff, 1985".

Table 3 illustrates the distribution of school boards reporting full-time employees within each occupational category, by sex composition of those employees (all-male staff; all-female staff; both male and female staff). Highlights of information provided in this table include the following:

- Seventy-seven per cent of the boards reporting supervisory officers have an all-male supervisory-officer staff.
- Sixty-eight per cent of the boards that operate secondary schools do not employ any female secondary-school principals.
- Approximately 59 per cent of the boards that operate secondary schools do not employ any female secondary-school vice-principals.
- Approximately 70 per cent of the boards reporting individuals in the "clerical and secretarial" category have all-female staff in that occupational category.

Table 4 presents the average individual salary (achieved by dividing the total salary bill for a cohort by the total members in that cohort), of each occupational category, by position and sex. The table does not take into account such variables as age, experience, and qualifications,

which may account for an undetermined amount of the male/female salary discrepancy. Detailed analysis of the characteristics of individual staff is required in order to assess the impact of these variables on salary distribution. The ministry does not at present collect detailed personal information on all individual staff. In the non-teaching occupational groups, variables related to the precise nature of the job are also not presently available. Highlights of information shown in this table include the following:

- The average salary of a female consultant is about 93 per cent of that of a male in that category.
- The average salary of a female secondary-school department head is about 95 per cent of that of a male in that category.
- The average salary of a female elementary-school teacher is about 90 per cent of that of a male in that category.
- The average annual salary of women reported in the clerical and secretarial category is 75 per cent of that of men in that category.
- The average salary of a female in pupil transportation is about 64 per cent of that of a male in that category.

Table 5 presents the number of full-time educational staff by sex, salary range, and type of duty in the Ontario secondary-school system. The table shows that of those educational staff earning salaries of less than $30 000, 1424 are women and 1118 are men, approximately 12 per cent and 5 per cent, respectively, of female and male staffs. Therefore, for every three men making less than $30 000, there are about four women. Moreover, based on these percentages, more than twice as many of the total female staff earn less than $30 000 than of the total male staff.

By contrast, of those educational staff earning $51 000 or more, 142 are women and 1274 are men, that is, approximately 1 per cent of the total female educational staff and 5 per cent of the total male educational staff. Therefore, in this salary category men outnumber women by almost 9 to 1. However, in terms of the percentage distribution of the respective staffs, approximately five times more men than women are concentrated in this category.

The median salaries for female and male secondary-school educational staff are $41 732 and $45 507, respectively. Male and female salary distributions in the secondary panel are illustrated in Figure 1.

Table 6 presents the number of full-time educational staff by sex, salary range, and type of duty in the elementary-school system. The table shows that of those earning salaries of less than $30 000,

10 282 are women and 1359 are men, that is, approximately 28 per cent and 8 per cent of the total educational female and male staffs, respectively. For every man in this salary category, there are approximately eight women.

By contrast, of those educational staff earning $51 000 or more, 308 are women and 2398 are men, that is, 0.8 per cent and 14 per cent of the total female and male educational staffs, respectively. For every woman in this salary category, there are approximately eight men, an inversion of the finding for the lower salary category.

The median salary for the female educational staff in the elementary-school system is $35 613, while that for the male educational staff is $42 980. Male and female salary distributions in the elementary panel are illustrated in Figure 2.

TABLE 1

Distribution of Full-Time Employees, by Sex, Within Occupational Category

FULL-TIME BOARD AND SCHOOL PERSONNEL*

Occupational Category	Number of Employees and Percentage Distribution			
	Males	% Male	Females	% Female
GROUP 1				
Directors of Education	113	97.4	3	2.6
Assistant Directors of Education	26	100.0	-	-
Supervisory Officers	651	93.9	42	6.1
Consultant Staff	860	48.8	901	51.2
GROUP 2				
Principals				
Elementary	3 222	85.9	531	14.1
Secondary	642	91.2	62	8.8
Vice-principals				
Elementary	1 217	75.5	394	24.5
Secondary	833	88.2	111	11.8
Department Heads				
Elementary	197	42.0	272	58.0
Secondary	5 570	74.9	1 866	25.1
Assistant Department Heads				
Elementary	66	63.5	38	36.5
Secondary	2 017	72.0	783	28.0
Teachers				
Elementary	14 491	26.9	39 295	73.1
Secondary	15 955	62.9	9 429	37.1
GROUP 3				
Other Professional Staff (non-teaching)	363	34.3	697	65.7
Paraprofessionals				
Paid Teacher-Aides	205	6.5	2 936	93.5
Technicians	513	71.8	202	28.2
Other	92	20.2	364	79.8
Clerical and Secretarial	364	3.7	9 491	96.3
Other Staff on Board's Payroll				
Business Administration and Computer Services	973	63.2	566	36.8
Plant Operation and Maintenance	13 241	89.7	1 529	10.3
Food Services	14	5.0	269	95.0
Pupil Transportation	292	64.6	160	35.4
Other not listed above	369	54.0	314	46.0
TOTAL (GROUPS 1, 2, AND 3)	62 286	47.0	70 255	53.0

*Includes Roman Catholic secondary schools, Grades 9 to 11

Source: September Board Report, 1985

TABLE 2

Representation of Full-Time Employees, by Position and Sex, Within Major Occupation Groups and Across Major Occupation Groups, September 30, 1985

FULL-TIME BOARD AND SCHOOL PERSONNEL*

GROUP 1	Males Number	Males %	Females Number	Females %
Directors of Education	113	6.85	3	0.32
Assistant Directors of Education	26	1.58	0	0.00
Supervisory Officers	651	39.45	42	4.44
Consultant Staff	860	52.12	901	95.24
TOTAL	1 650	100	946	100
Percentage of Grand Total in Group 1	2.65%		1.35%	
GROUP 2				
Principals				
Elementary	3 222	7.29	531	1.01
Secondary	642	1.45	62	0.12
Vice-principals				
Elementary	1 217	2.75	394	0.75
Secondary	833	1.88	111	0.21
Department Heads				
Elementary	197	0.45	272	0.52
Secondary	5 570	12.60	1 866	3.54
Assistant Department Heads				
Elementary	66	0.15	38	0.07
Secondary	2 017	4.56	783	1.48
Teachers				
Elementary	14 491	32.78	39 295	74.45
Secondary	15 955	36.09	9 429	17.86
TOTAL	44 210	100	52 781	100
Percentage of Grand Total in Group 2	70.98%		75.13%	
GROUP 3				
Other Professional Staff (non-teaching)	363	2.21	697	4.22
Paraprofessionals				
Paid Teacher-Aides	205	1.25	2 936	17.76
Technicians	513	3.12	202	1.22
Other	92	0.56	364	2.20
Clerical and Secretarial	364	2.22	9 491	57.42
Other Staff on Board's Payroll				
Business Administration and Computer Services	973	5.92	566	3.42
Plant Operation and Maintenance	13 241	80.61	1 529	9.25
Food Services	14	0.09	269	1.63
Pupil Transportation	292	1.78	160	0.97
Other not listed above	369	2.25	314	1.90
TOTAL	16 426	100	16 528	100
Percentage of Grand Total in Group 3	26.37%		23.53%	
GRAND TOTAL (GROUPS 1, 2, AND 3)	62 286		70 255	

*Includes Roman Catholic secondary schools, Grades 9 to 11

Source: September Board Report, 1985

TABLE 3

Distribution of Boards Reporting Full-Time Employees Within Each Occupation Category, by Sex Composition of Board's Employees

FULL-TIME BOARD AND SCHOOL PERSONNEL*	All-Male Staff		All-Female Staff		Both Male and Female Staff		Total Boards		Boards Employing Females	
GROUP 1 OCCUPATIONAL CATEGORY	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Directors of Education	113	97.4	3	2.6	0	0	116	100	3	2.6
Assistant Directors of Education	15	100.0	0	0	0	0	15	100	0	0
Supervisory Officers	88	77.2	1	0.9	25	21.9	114	100	26	22.8
Consultant Staff	9	8.3	9	8.3	91	83.5	109	100	100	91.8
GROUP 2										
Principals										
Elementary	39	24.5	11	6.9	109	68.6	159	100	120	75.5
Secondary	73	68.2	7	6.5	27	25.2	107	100	34	31.7
Vice-principals										
Elementary	30	25.6	6	5.1	81	69.2	117	100	87	74.4
Secondary	61	59.2	0	0	42	40.8	103	100	42	40.8
Department Heads										
Elementary	3	25.0	1	8.3	8	66.6	12	100	9	75.0
Secondary	9	9.4	0	0	87	90.6	96	100	87	90.6
Assistant Department Heads										
Elementary	0	0	1	34.3	2	66.6	3	100	3	100.0
Secondary	9	13.2	1	1.5	58	85.3	68	100	59	86.8
Teachers										
Elementary	1	0.6	10	6.3	148	93.1	159	100	158	99.4
Secondary	1	0.9	1	0.9	107	98.2	109	100	108	99.1
GROUP 3										
Other Professional Staff (non-teaching)	7	9.1	10	13.0	60	77.9	77	100	70	90.9
Paraprofessionals										
Paid Teacher-Aides	1	1.0	60	58.3	42	40.8	103	100	102	99.1
Technicians	45	46.4	12	12.4	40	41.2	97	100	52	53.6
Other	5	13.5	20	54.1	12	32.4	37	100	32	86.5
Clerical and Secretarial	0	0	97	69.8	42	30.2	139	100	139	100
Other Staff on Board's Payroll										
Business Administration and Computer Services	34	25.8	19	14.4	79	59.9	132	100	98	74.2
Plant Operation and Maintenance	31	22.3	8	5.8	100	71.9	139	100	108	77.7
Food Services	2	8.7	18	78.3	3	13.0	23	100	21	91.3
Pupil Transportation	37	50.7	11	15.1	25	34.2	73	100	36	49.3
Other not listed above	13	25.5	11	21.6	27	52.9	51	100	38	74.5
TOTAL (GROUPS 1, 2, AND 3)	0.0	0	7	4.3	156	95.7	163	100	163	100

*Includes Roman Catholic secondary schools, Grades 9 to 11

N - Number of Boards

Source: September Board Report, 1985

TABLE 4

Average Individual Salary, by Position and Sex

FULL-TIME BOARD AND SCHOOL PERSONNEL*	Average Annual Salary	Average Annual Salary	% Female Salary of Male Salary
GROUP 1 OCCUPATIONAL CATEGORY	M	F	
Directors of Education	73 076	76 954	105.3
Assistant Directors of Education	76 480	-	-
Supervisory Officers	65 144	65 914	101.2
Consultant Staff	47 875	44 423	92.8
GROUP 2			
Principals			
Elementary	52 684	50 413	95.7
Secondary	58 898	56 399	95.8
Vice-principals			
Elementary	46 871	46 232	98.6
Secondary	52 324	51 196	97.8
Department Heads			
Elementary	43 458	38 914	89.5
Secondary	46 757	44 465	95.1
Assistant Department Heads			
Elementary	43 188	39 743	92.0
Secondary	44 750	43 048	96.2
Teachers			
Elementary	38 921	35 119	90.2
Secondary	40 864	38 736	94.8
GROUP 3			
Other Professional Staff (non-teaching)	38 661	33 129	85.7
Paraprofessionals			
Paid Teacher-Aides	13 134	12 617	96.1
Technicians	21 659	19 531	90.2
Other	19 091	19 367	101.4
Clerical and Secretarial	22 172	16 711	75.4
Other Staff on Board's Payroll			
Business Administration and Computer Services	36 428	26 466	72.7
Plant Operation and Maintenance	23 137	18 868	81.5
Food Services	11 693	9 992	85.5
Pupil Transportation	22 770	14 453	63.5
Other not listed above	31 290	23 906	76.4
TOTAL (GROUPS 1, 2, AND 3)	38 178	32 130	84.2

*Includes Roman Catholic secondary schools, Grades 9 to 11
Source: September Board Report, 1985

TABLE 5

Full-Time Secondary-School Educational Staff in Ontario, by Sex, Salary Range, and Type of Duty, 1985-86

Salary Intervals	Principal					Vice-principal					Department Head				
($)	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total
	Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent	
< 15 000															
15 000 - 17 999											1	0.02	1		
18 000 - 20 999													1		
21 000 - 23 999											3	0.06	2		
24 000 - 26 999											4	0.08	6	0.37	0.74
27 000 - 29 999											8	0.15	10	0.61	0.96
30 000 - 32 999											20	0.38	32	1.95	2.91
33 000 - 35 999						1	0.13				42	0.79	41	2.50	2.26
36 000 - 38 999						1	0.13	1	0.85	0.03	135	2.54	99	6.04	2.54
39 000 - 41 999	1	0.17				4	0.52	1	0.85	0.03	166	3.13	129	7.87	4.38
42 000 - 44 999						16	2.07	7	5.98	0.12	358	6.75	194	11.83	3.37
45 000 - 47 999	3	0.52	2	3.85	0.02	23	2.97	6	5.13	0.06	1 521	28.66	453	27.62	4.32
48 000 - 50 999	5	0.87				82	10.59	19	16.24	0.39	2 973	56.02	628	38.29	13.01
51 000 - 53 999	15	2.60	4	7.69	0.94	291	37.60	48	41.03	11.32	50	0.94	5	0.30	1.18
54 000 - 56 999	49	8.51	12	23.08	2.73	342	44.19	33	28.21	7.52			1	0.06	0.23
57 000 - 59 999	123	21.35	15	28.85	9.93	10	1.29	1	0.85	0.66	1	0.02			
60 000 - 62 999	319	55.38	12	23.08	3.58	2	0.26	1	0.85	0.30					
63 000 - 65 999	60	10.42	7	13.46	10.45										
Not Reported	1	0.17				2	0.26				25	0.47	38	2.32	6.30
Total	576	100	52	100		774	100	117	100		5 307	100	1 640	100	

TABLE 5 (continued)

Salary Intervals	Regular Teacher					Other					Total Educational Staff*				
	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Total
($)	Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent	
< 15 000	20	0.12	20	0.22	50.00						20	0.08	20	0.17	40
15 000 - 17 999	7	0.04	21	0.23	70.00						8	0.03	22	0.19	30
18 000 - 20 999	40	0.25	68	0.74	61.26			2	0.35	1.80	40	0.17	71	0.61	111
21 000 - 23 999	206	1.26	282	3.06	56.29	1	0.12	7	1.21	1.40	210	0.88	291	2.51	501
24 000 - 26 999	339	2.08	457	4.96	56.00	4	0.48	6	1.04	0.74	347	1.46	469	4.04	816
27 000 - 29 999	478	2.93	531	5.76	50.86	7	0.85	10	1.73	0.96	493	2.07	551	4.75	1 044
30 000 - 32 999	469	2.88	549	5.96	49.91	11	1.33	19	3.29	1.73	500	2.10	600	5.17	1 100
33 000 - 35 999	978	6.00	709	7.69	39.11	14	1.69	28	4.85	1.54	1 035	4.35	778	6.70	1 813
36 000 - 38 999	2 091	12.82	1 483	16.09	37.99	46	5.56	48	8.32	1.23	2 273	9.55	1 631	14.06	3 904
39 000 - 41 999	1 419	8.70	1 104	11.98	37.53	51	6.16	67	11.61	2.28	1 641	6.90	1 301	11.21	2 942
42 000 - 44 999	3 356	20.58	1 569	17.02	27.25	141	17.03	116	20.10	2.01	3 871	16.27	1 886	16.25	5 757
45 000 - 47 999	6 006	36.83	1 904	20.66	18.14	379	45.77	198	34.32	1.89	7 932	33.34	2 563	22.09	10 495
48 000 - 50 999	690	4.23	203	2.20	4.21	165	19.93	61	10.57	1.26	3 915	16.45	911	7.85	4 826
51 000 - 53 999	5	0.03	1	0.01	0.24	4	0.48	1	0.17	0.24	365	1.53	59	0.51	424
54 000 - 56 999	2	0.01									393	1.65	46	0.40	439
57 000 - 59 999						1	0.12				135	0.57	16	0.14	151
60 000 - 62 999								1	0.17	0.30	321	1.35	14	0.12	335
63 000 - 65 999											60	0.25	7	0.06	67
Not Reported	203	1.24	317	3.44	52.57	4	0.48	13	2.25	2.16	235	0.99	368	3.17	603
Total	16 309	100	9 218	100		828	100	577	100		23 794	100	11 604	100	35 398

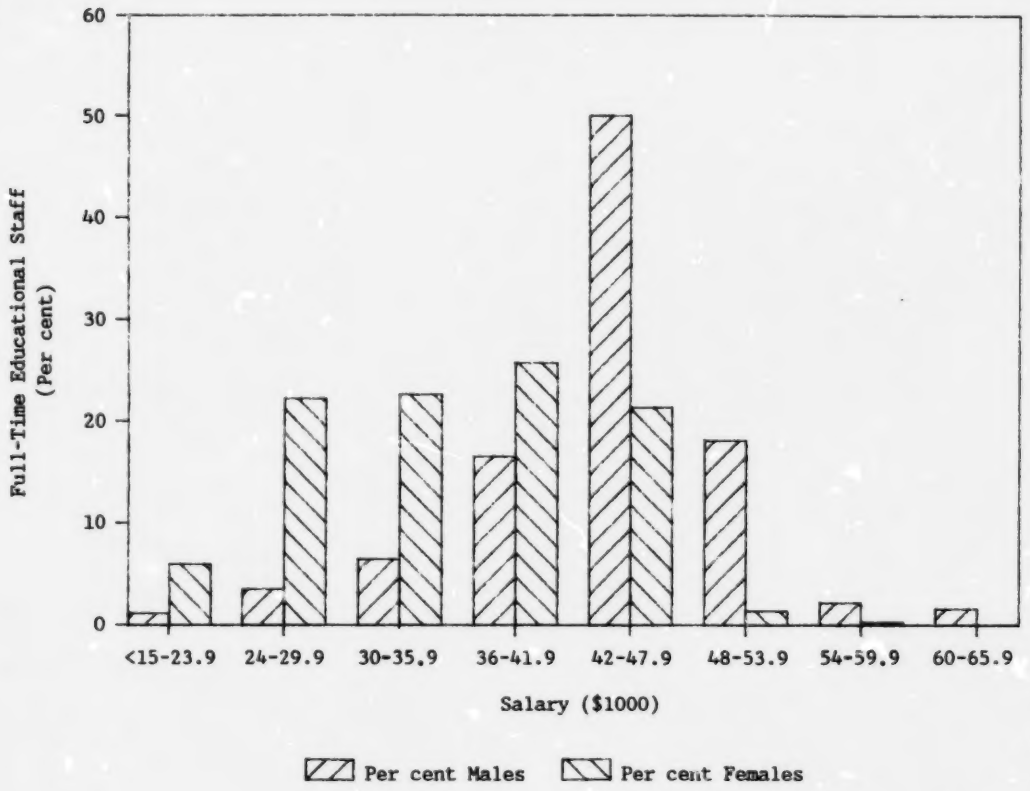
- "Women % of Total" refers to the number of women within each salary interval for each position divided by the total number of educational staff within that salary interval.
- "Educational Staff" refers to principals, vice-principals, department heads, regular classroom teachers, and others.
- The category "Other" usually refers to those teachers not employed in a regular classroom situation, for example, librarians and guidance personnel.
- Figures in this table differ slightly from those reported in previous comparable tables as a result of a variance in data source.

* Includes Roman Catholic secondary schools, Grades 9 to 11

Source: Teacher System, 1985

Figure 1

Salary Distribution by Sex
Full-Time Secondary-Staff*, 1985-86



*"Educational Staff" refers to principals, vice-principals, department heads, assistant department heads, regular classroom teachers, and others.
The category "Other" usually refers to those teachers not employed in a regular classroom situation, for example, librarians, and guidance personnel.
Roman Catholic secondary schools, Grades 9 - 11, are included.

Source: Teacher System, 1985.

TABLE 6

Full-Time Elementary-School Educational Staff in Ontario, by Sex, Salary Range, and Type of Duty, 1985-86

Salary Intervals	Principal					Vice-principal					Assistant Department Head				
	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total
	Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent	
< 15 000															
15 000 - 17 999															
18 000 - 20 999	1	0.03													
21 000 - 23 999	1	0.03									1	0.50			
24 000 - 26 999	1	0.03	3	0.59	0.08			4	1.11	0.10			2	1.61	0.05
27 000 - 29 999	2	0.06	3	0.59	0.06	1	0.09	1	0.28	0.02	1	0.50	6	4.84	0.11
30 000 - 32 999	2	0.06	8	1.57	0.13	4	0.35	1	0.28	0.02	1	0.50	6	4.84	0.10
33 000 - 35 999	4	0.13	3	0.59	0.08	6	0.53	4	1.11	0.10	6	2.99	10	8.06	0.26
36 000 - 38 999	6	0.19	10	1.97	0.14	32	2.81	8	2.23	0.11	21	10.45	15	12.10	0.21
39 000 - 41 999	25	0.81	10	1.97	0.15	73	6.41	18	5.01	0.27	11	5.47	7	5.65	0.11
42 000 - 44 999	81	2.62	23	4.53	0.27	113	9.92	42	11.70	0.50	50	24.88	24	19.35	0.29
45 000 - 47 999	129	4.17	40	7.87	0.70	345	30.29	109	30.36	1.91	104	51.74	52	41.94	0.91
48 000 - 50 999	562	18.16	135	26.57	9.32	447	39.24	135	37.60	9.32	5	2.49	2	1.61	0.14
51 000 - 53 999	1 073	34.67	152	29.92	11.09	103	9.04	35	9.75	2.55					
54 000 - 56 999	834	26.95	79	15.55	8.56	8	0.70								
57 000 - 59 999	258	8.34	30	5.91	10.31	1	0.09								
60 000 - 62 999	108	3.49	11	2.17	9.17	1	0.09								
63 000 - 65 999															
Not Reported	8	0.26	1	0.20	0.10	5	0.44	2	0.56		1	0.50	0		
Total	3 095	100	508	100		1 139	100	359	100		201	100	124	100	

TABLE 6 (continued)

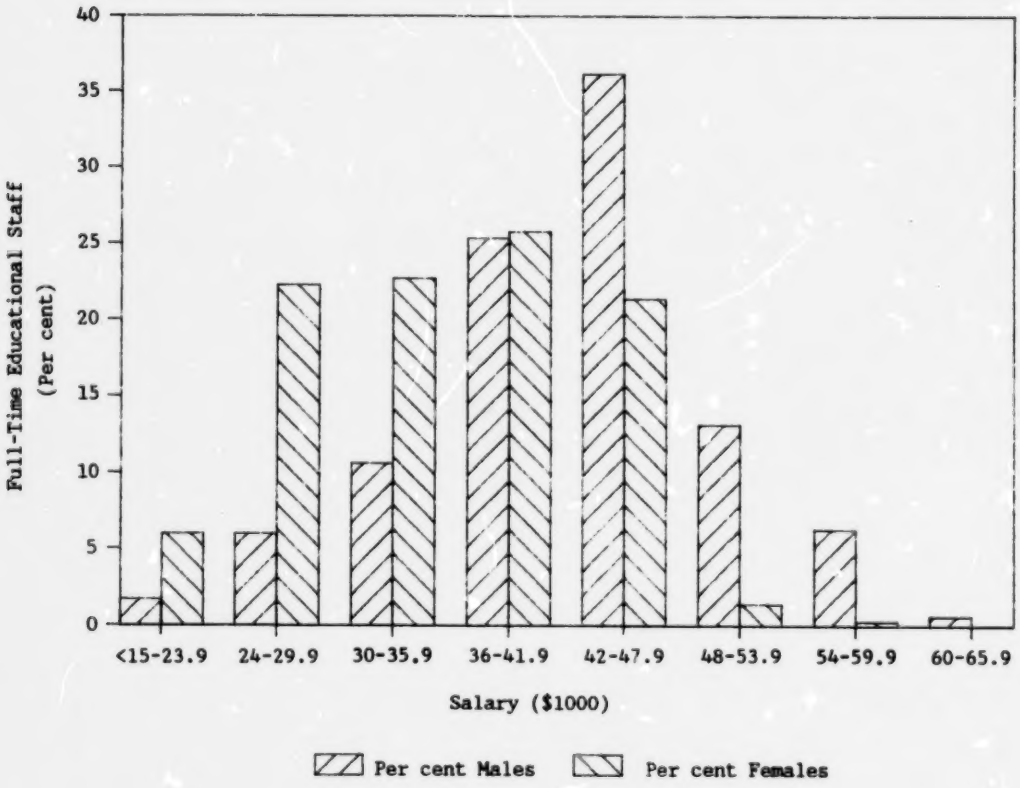
Salary Intervals	Regular Teacher					Other					Total				
	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Women % of Total	Men		Women		Total
	Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent		Number	Per cent	Number	Per cent	
< 15 000	8	0.07	93	0.28	87.74			5	0.14	4.72	8	0.05	98	0.26	106
15 000 - 17 999	6	0.05	85	0.26	87.63			6	0.17	6.19	6	0.03	91	0.24	97
18 000 - 20 999	33	0.27	276	0.84	81.90	4	0.40	23	0.66	6.82	38	0.22	299	0.80	337
21 000 - 23 999	229	1.87	1 572	4.81	80.49	22	2.21	128	3.68	6.55	253	1.43	1 700	4.58	1 953
24 000 - 26 999	390	3.19	3 176	9.72	82.43	37	3.71	240	6.89	6.23	428	2.42	3 425	9.22	3 853
27 000 - 29 999	584	4.78	4 290	13.13	81.02	38	3.82	369	10.60	6.97	626	3.55	4 669	12.57	5 295
30 000 - 32 999	821	6.72	4 756	14.55	76.81	57	5.72	536	15.39	8.66	885	5.01	5 307	14.28	6 192
33 000 - 35 999	879	7.19	2 615	8.00	66.86	82	8.23	302	8.67	7.72	977	5.53	2 934	7.90	3 911
36 000 - 38 999	2 130	17.42	4 520	13.83	63.23	90	9.04	317	9.10	4.43	2 279	12.91	4 870	13.11	7 149
39 000 - 41 999	1 915	15.66	4 037	12.35	60.62	144	14.46	420	12.06	6.31	2 168	12.28	4 492	12.09	6 660
42 000 - 44 999	2 849	23.30	4 336	13.27	51.58	252	25.30	636	18.27	7.57	3 345	18.95	5 061	13.62	8 406
45 000 - 47 999	2 174	17.78	2 079	6.36	36.48	241	24.20	426	12.23	7.47	2 993	16.95	2 706	7.28	5 699
48 000 - 50 999	86	0.70	42	0.13	2.90	19	1.91	16	0.46	1.10	1 119	6.34	330	0.89	1 449
51 000 - 53 999	7	0.06				1	0.10				1 184	6.71	187	0.50	1 371
54 000 - 56 999	1	0.01				1	0.10				844	4.78	79	0.21	923
57 000 - 59 999			1		0.34	1	0.10				260	1.47	31	0.08	291
60 000 - 62 999											109	0.62	11		120
63 000 - 65 999	1	0.01									1	0.01			1
Not Reported	112	0.92	801	2.45	80.50	7	0.70	58	1.67		133	0.75	862		995
Total	12 225	100	32 679	100		996	100	3 482	100		17 656	100	37 152		54 808

- "Women % of Total" refers to the number of women within each salary interval for each position divided by the total number of educational staff within that salary interval.
- "Educational Staff" refers to principals, vice-principals, department heads, regular classroom teachers, and others.
- The category "Other" usually refers to those teachers not employed in a regular classroom situation, for example, librarians and guidance personnel.
- Figures in this table differ slightly from those reported in previous comparable tables as a result of variance in data source.

Source: Teacher System, 1985

FIGURE 2

Salary Distribution By Sex
Full-Time Elementary-School Staff*, 1985-86



*"Educational Staff" refers to principals, vice-principals, department heads, assistant department heads, regular classroom teachers, and others.
The category "Other" usually refers to those teachers not employed in a regular classroom situation, for example, librarians, and guidance personnel.

Source: Teacher System, 1985.

C. THE AFFIRMATIVE ACTION INCENTIVE FUND PROGRAM

Background Information

The Ministry of Education's policy on affirmative action has evolved over a number of years. This policy first found tangible expression in a series of official memoranda and letters requesting school boards to establish a voluntary affirmative action program to improve the status of their female employees by increasing women's representation in senior-level positions. In March 1984 a major conference entitled "Focus on Leadership: Affirmative Action in School Boards" was sponsored by the ministry in co-operation with sixteen educational organizations. The conference called on directors of education and elected board officials to take action by adopting policies and undertaking plans to address the lack of representation of women in positions of added responsibility. By the end of 1984, the Minister of Education announced that the Ministry of Education, in co-operation with the Ontario Women's Directorate, would establish an incentive fund to encourage school boards to develop and implement an affirmative action program for their female employees. In a memorandum sent to all chairmen of school boards on December 3, 1984, the Minister of Education formally requested that each school board in the Province of Ontario:

- adopt a formal policy of affirmative action for female employees;
- appoint a senior staff member to develop and co-ordinate an affirmative action plan, which would identify goals and timetables for the hiring, promotion, and training of female employees at all levels, including both teaching and non-teaching staff;
- collect and analyse data concerning the occupational and salary distributions of male and female staff, job competitions, projected vacancies, and staff training and development.

Under the Affirmative Action Incentive Fund, which began operation in January 1985, the province agreed to reimburse eligible boards for up to 75 per cent of the cost of employing an affirmative action co-ordinator, to a maximum of $20 000 in the first year and $18 000 in the second year of the program. Eligible costs included the salary and benefits of the co-ordinator, as well as costs related to the development and implementation of the program, such as special staff-development initiatives and promotional materials.

Boards which had already implemented an affirmative action program were not eligible for funding for the salary of an existing co-ordinator but were eligible to apply for funds to support special projects related to affirmative action, such as the development of a targeting model or a special staff-development activity. Boards were also eligible to apply for a one-time special grant of up to $3000 to cover consulting fees incurred in developing a special project related to the implementation of affirmative action.

To be eligible to apply for a grant, a board must formally have adopted a policy of affirmative action for its female employees.

Boards that submitted their proposals and received approval prior to April 1, 1985, were eligible to receive the full amount of their approved grant for 1985. Boards that received approval on or after April 1, 1985, were allotted a pro-rated amount, based on the number of months remaining in the calendar year.

In late 1985, boards were once again encouraged by the Ministry of Education to participate in the incentive-fund program. All grants for the 1986 calendar year were dispersed prior to March 31, 1986. Participating boards were required to submit six-month progress reports and year-end reports following the format laid out in the Conditions of Grant.

Participating boards were required to have in place appropriate financial and management controls. All monies received from the fund are subject to audit by the provincial auditor and the Ministry of Education.

The administration of the Affirmative Action Incentive Fund was carried out by the Equal Opportunity/Affirmative Action Unit and regional offices of the Ministry of Education. One education officer within each region (with an additional officer in the Eastern Region assuming responsibility for the French-language jurisdiction) was assigned to the affirmative action portfolio for that geographical area. The regional representatives acted as the primary liaison between the board and the Equal Opportunity/Affirmative Action Unit. The regional representatives were available to provide boards with information and assistance regarding the submission of proposals, the completion of progress reports, and program implementation. The Equal Opportunity/Affirmative Action Unit provided the provincial co-ordination for the program, working closely with the Ontario Women's Directorate to ensure consistency across the sectors participating in the incentive fund.

Participation in the Affirmative Action Incentive Fund

Prior to the inception of the Affirmative Action Incentive Fund, eight boards had adopted affirmative action policies and/or programs; approximately twenty additional boards had in place equal-opportunity initiatives of varying kinds. Boards with longer-standing programs are primarily located in large urban areas in the Central, Eastern, and Western regions.

The response of the school boards to the Affirmative Action Incentive Fund was very positive. In 1985, the initial year of the fund, fifty boards took the initiative to participate in the program. By 1986, seventy-nine boards had received grants under the incentive-fund program (see Table 7). By the end of March 1986, more than $2 078 000 had been dispersed to boards for affirmative action projects operating between January 1, 1985, and December 31, 1986. Appendix 2 summarizes the funds allocated to participating boards by region.

It should be noted that board-participation rates in the Affirmative Action Incentive Fund are calculated on the basis of a total of 126 boards[1] including all boards of education and county and district Roman Catholic separate-school boards. Although eligible for incentive funding, boards excluded from the calculation of participation rates fell into the following categories: very small boards (13), that is, boards with fifty or fewer full-time employees; isolate boards (25); Canadian Armed Forces boards (11); and treatment centres (8)[2]. These boards did not apply for grants.

The 1985 year-end reports submitted by the fifty boards that participated in the first year of the fund show that the fund was successful in increasing affirmative action activities in all regions, and in small- and medium-sized boards as well as large ones. In the second year of operation the number of boards participating in the fund had risen to seventy-nine, representing approximately 62.7 per cent of the 126 boards.

---

1. Included are five very small boards; two boards of education and three county and district Roman Catholic separate school boards.

2. Fifty-seven boards were excluded and 126 were included, representing a total of 183 boards.

Table 7 shows a regional distribution of participating boards for 1985 and 1986. Table 8 shows the board-participation rate by region and size of board.

TABLE 7
Participating Boards by Region, 1985, 1986

Region	1985 #	1985 %	1986 #	1986 %
Central	19	38.0	35	44.3
Eastern	10	20.0	13	16.5
Midnorthern	3	6.0	5	6.3
Northeastern	7	14.0	9	11.4
Northwestern	2	4.0	4	5.1
Western	9	9.0	13	16.5
Total	50	100.0	79	100.1

Source: Affirmative Action Incentive Fund - Grants to School Boards (Appendix 2)

D. INITIATIVES UNDERTAKEN THROUGH THE PROGRAM AND PRELIMINARY INDICATION OF RESULTS ACHIEVED TO DATE

Since the current funding program is still underway, affirmative action initiatives arising in the school boards from this program are expected to develop further. A preliminary indication of initiatives undertaken and results achieved through the program are outlined below. Data on program activities are available from the Year-End Report (1985) completed by the fifty boards that were operating programs under the Affirmative Action Incentive Fund as of December 31, 1985. The Six-Month Progress Report (1986) and the Year-End Report (1986) will provide a more detailed and complete picture of the initiatives undertaken and results achieved.

TABLE 8

Affirmative Action Incentive Fund Board-Participation Rate, by Region and Board Size,[a] 1986

Region	BOARD SIZE											
	Small			Medium			Large			Total		
	P	N	%	P	N	%	P	N	%	P	N	%
Central	5	6	83.3	9	11	81.8	21	26	80.8	35	43	81.4
Eastern	1	2	50.0	6	6	100.0	6	8	75.0	13	16	81.3
Midnorthern	3	10[b]	30.0	1	1	100.0	1	3	33.3	5	14	35.7
Northeastern	7	13	53.8	2	4	50.0	n/a	0	n/a	9	17	52.9
Northwestern	2	13[c]	15.4	1	1	100.0	1	1	100.0	4	15	26.7
Western	1	5	20.0	6	8	75.0	6	8	75.0	13	21	61.9
TOTAL	19	49	38.8	25	31	80.6	35	46	76.1	79	126[d]	62.7

a Small (51-400 employees); Medium (401-1000 employees); Large (1001+ employees)

b Includes three very small boards, for example, boards with fewer than fifty full-time employees.

c Includes two very small boards.

d Excludes fifty-seven boards that did not participate in the program, such as very small boards, isolate boards, Canadian Armed Forces boards, and treatment centres.

P - participating boards in AAIF
N - total number of boards in region
% - percentage of boards in region participating in AAIF

Source: Equal Opportunity/Affirmative Action Unit file data

Affirmative Action Personnel, 1985

The 1985 year-end reports indicated that by the end of 1985, of the fifty boards participating in the fund, eighteen had full-time affirmative action co-ordinators and twenty-nine had part-time co-ordinators, most of whom spent at least half of their time on affirmative action duties. The remaining three boards were still at the planning stage of the process. In 74 per cent of the participating boards, the affirmative action representative assumed a newly-created position. Nineteen of the boards indicated that the co-ordinator's term of appointment would expire in 1986; an additional thirteen boards indicated that the position would be dissolved in 1987.

Action Plans and Activities, 1985

At the end of the first year of the Affirmative Action Incentive Fund, 34 of the 50 participating boards (68 per cent) reported that they had adopted their affirmative action policies in 1984 or 1985, 8 boards (16 per cent) had had a policy by 1983 or earlier, and the remaining 8 boards did not indicate a date for policy adoption on the 1985 Year-End Report questionnaire. By the end of the first year of the fund, 30 boards (60 per cent) had developed an affirmative action plan with goals and timelines. About 82 per cent of the 50 participating boards had begun the collection and analysis of statistical data on number of employees, job categories, salary levels, projected vacancies, and pools of qualified female applicants.

More than 60 per cent of the 50 participating boards had commenced the review of employment policies and procedures by the end of 1985. This review process involves an examination of recruitment practices and selection criteria with a view to removing systemic barriers.

Planning and Implementation, 1985

Approximately 80 per cent of the participating boards had communicated their employment equity/affirmative action policy statements to all employees, and about 72 per cent had conducted introductory awareness sessions for trustees and senior management. Approximately 25 per cent of the boards had organized awareness sessions for female employees only; 50 per cent of the participating boards had conducted awareness sessions for all staff.

Close to 75 per cent of the participating boards had established an affirmative action committee. About 66 per cent of the boards had set up a regular reporting mechanism to the Director of Education; slightly fewer than 50 per cent of the participating boards made reports to the boards of trustees on a regular basis. Just 42 per cent of the boards had developed procedures to review and revise program results.

Goals and Targets, 1985

Approximately 30 per cent of the participating boards had developed internal programs to identify promotable women and external recruitment programs to attract qualified female candidates for non-traditional and administrative positions. Only 20 per cent of the boards had established numerical planning targets for these positions, a measure that tended to be adopted in the Central and Eastern regions and by the larger boards.

In summary, while the participating boards indicated that activities in all stages of an affirmative action program were being carried out, the majority of boards appeared to be at the early stages of that program, that is, at the stages of statistical-data collection, review of employment policies and procedures, and planning and development of an affirmative action approach.

Other Developments in Affirmative Action Programs for Women in School Boards

In addition to the above activities undertaken as a result of the Affirmative Action Incentive Fund, there have been some developments and achievements in affirmative action programs for women in school boards during the 1985-86 period worthy of particular mention.

Two school boards have been recognized by the Ontario Women's Directorate for outstanding achievement in the implementation of employment equity measures and have received awards for their efforts.

The growth of the Employment Equity Network for School Boards has been a very positive result of affirmative action programs in boards. This informal network was developed co-operatively by school boards, the Ministry of Education and the Ontario Women's Directorate, to promote the exchange of program information, to maintain linkages among those involved in employment equity activities, and to deliver special

training/development workshops. Individual boards, or two or more boards within a region, act as host for network meetings which are held two or three times each year. Several regions recently created their own network groups, which interact within the greater network organization and which meet regularly to share ideas and expertise on such topics as program policy and implementation.

In one region, a successful co-operative initiative involving trustees, governors, and senior administrators was organized jointly by the public- and separate-school boards and the regional college and university.

In other areas of the province, affirmative action co-ordinators from school boards, colleges, and universities meet regularly to discuss areas of mutual interest and areas of potential co-operation.

As illustrated in this report, many opportunities exist for school boards to initiate new programs and expand upon the many significant accomplishments achieved to date in the implementation of affirmative action/employment equity programs for female employees.

APPENDIX 1

Female Administrators as a Percentage of Total Administrative Staff, 1985

Region/Board	Supervisory	Teachers with Administrative Responsibilities**	
CENTRAL REGION	Officers*	Elementary	Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Borden CFB B of E	-	25.00	18.75
Brant County B of E	-	6.82	17.14
Brant County RCSSB	-	18.18	-
Dufferin County B of E	-	10.00	14.81
Dufferin-Peel RCSSB	7.14	18.38	-
Durham B of E	7.69	15.87	23.94
Durham Region RCSSB	-	9.76	39.47
East York B of E	11.11	22.58	14.29
Etobicoke B of E	11.76	25.70	21.83
Haldimand B of E	-	9.09	15.63
Haliburton B of E	-	66.67	30.77
Halton B of E	6.67	19.39	18.81
Halton RCSSB	-	25.00	5.88
Hamilton B of E	-	18.07	22.12
Hamilton-Wentworth RCSSB	8.33	19.70	11.11
Hastings - Prince Edward County RCSSB	-	17.65	50.00
Hastings County B of E	-	7.58	13.91
Lincoln County B of E	-	10.71	13.43
Lincoln County RCSSB	-	19.35	-
Metropolitan Separate School Board	14.89	25.91	35.12
Metropolitan Toronto School Board	12.50	41.67	-
Niagara South B of E	-	5.00	8.57
Norfolk B of E	-	8.33	28.74
North York B of E	8.33	38.67	31.55
Northumberland & Newcastle B of E	-	13.11	5.08
Peel B of E	-	18.63	31.39
Penetanguishene PSSB	-	100.00	-
Peter Vict Nrthumbrld & Newcstle RCSSB	-	13.95	20.00
Peterborough County B of E	-	13.46	19.35
Prince Edward County B of E	-	22.22	8.33
Scarborough B of E	3.85	12.21	27.33
Simcoe County B of E	-	14.18	19.57
Simcoe County RCSSB	-	15.63	14.29
Toronto B of E	27.27	25.39	27.54
Trenton CFB B of E	-	40.00	-
Victoria County B of E	-	12.12	24.53
Waterloo County B of E	-	7.69	18.12
Waterloo County RCSSB	-	20.93	25.40
Welland County RCSSB	-	2.70	22.22
Wellington County B of E	-	7.69	22.01
Wellington County RCSSB	-	33.33	4.76
Wentworth County B of E	-	16.67	23.15
York B of E	9.09	20.93	47.06
York Region B of E	-	51.36	31.54
York Region RCSSB	-	23.53	15.56
CENTRAL REGION	2.92	21.10	20.56

APPENDIX 1 (continued)

Region/Board EASTERN REGION	Supervisory Officers	Teachers with Administrative Responsibilities Elementary	 Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Carleton B of E	7.14	14.41	18.26
Carleton RCSSB	7.14	25.71	40.91
Frontenac County B of E	16.67	12.68	11.76
Frontenac-Lennox & Addington RCSSB	-	22.22	-
Kingston CFB B of E	-	40.00	-
Lanark County B of E	-	20.00	19.72
Lanark Leeds & Grenville RCSSB	-	30.00	-
Leeds & Grenville Cty B of E	-	6.38	17.72
Lennox & Addington County B of E	-	13.04	18.18
Ottawa B of E	13.33	26.47	11.24
Ottawa RCSSB	-	11.63	22.22
Petawawa CFB B of E	-	14.29	14.29
Prescott & Russell County B of E	-	-	15.49
Prescott & Russell RCSSB	25.00	6.90	-
Renfrew County B of E	-	25.81	10.31
Renfrew County RCSSB	-	50.00	-
Stor Dun Glengy Cty B of E	-	9.30	15.82
Stor Dun Glengy Cty RCSSB	-	36.59	-
EASTERN REGION	4.08	19.23	14.40

Region/Board MIDNORTHERN REGION	Supervisory Officers	Teachers with Administrative Responsibilities Elementary	 Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Asquith-Garvey Dist. SAB	-	100.00	-
Central Algoma B of E	50.00	10.00	10.00
Chapleau B of E	-	-	16.67
Espanola B of E	-	20.00	20.00
Manitoulin B of E	-	37.50	35.71
Michipicoten B of E	-	-	41.67
Michipicoten RCSSB	-	33.33	-
North Shore B of E	-	6.67	10.00
North Shore Dist. RCSSB	-	40.00	-
Sault Ste. Marie B of E	-	7.69	26.00
Sault Ste. Marie RCSSB	-	19.05	29.41
Sudbury B of E	-	9.26	23.96
Sudbury Dist. RCSSB	-	32.53	25.00
Sultan RCSSB	-	100.00	-
MIDNORTHERN REGION	5.00	18.91	21.67

APPENDIX 1 (continued)

Region/Board NORTHEASTERN REGION	Supervisory Officers	Teachers with Administrative Responsibilities Elementary	Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Airy & Sabine Dist SAB	-	100.00	-
Cochrane Iroquois Falls B of E	33.33	14.29	23.53
Cochrane Iroquois Falls RCSSB	-	50.00	-
East Parry Sound B of E	-	7.14	22.22
Hearst B of E	-	50.00	15.38
Hearst Dist. RCSSB	-	66.67	-
James Bay Lowlands SSB	-	-	44.44
Kapuskasing B of E	-	-	20.00
Kapuskasing Dist. RCSSB	-	55.00	-
Kirkland Lake B of E	-	-	13.64
Kirkland Lake Dist. RCSSB	-	45.45	-
Moosonee RCSSB	-	100.00	-
Muskoka B of E	-	9.68	10.00
Nipissing B of E	-	27.59	15.74
Nipissing Dist. RCSSB	-	16.67	35.71
North Bay CFB B of E	-	50.00	-
Timiskaming B of E	-	10.53	12.50
Timiskaming Dist. RCSSB	-	42.86	-
Timmins B of E	25.00	15.38	18.75
Timmins Dist. RCSSB	-	26.32	100.00
West Parry Sound B of E	-	8.33	17.65
NORTHEASTERN REGION	3.65	29.00	24.97

Region/Board NORTHWESTERN REGION	Supervisory Officers	Teachers with Administrative Responsibilities Elementary	Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Collins Dist. SAB	-	100.00	-
Dryden B of E	-	31.25	17.39
Dryden Dist. RCSSB	-	75.00	-
Ft. Frances-Rainy River B of E	-	7.69	4.55
Ft. Frances-Rainy River RCSSB	-	25.00	-
Geraldton B of E	-	75.00	18.75
Ignace RCSSB	-	100.00	-
Kenora B of E	-	29.41	16.67
Kilkenny Dist. SAB	-	100.00	-
Lake Superior B of E	50.00	33.33	16.00
Lakehead B of E	-	12.79	20.00
Lakehead Dist. RCSSB	-	3.57	-
Mine Centre Dist. SAB	-	50.00	-
North of Superior RCSSB	-	36.36	-
Northern Dist. SAB	-	20.00	-
Red Lake B of E	-	50.00	33.33
Slate Falls Dist SAB	-	100.00	-
NORTHWESTERN REGION	4.55	31.46	14.08

APPENDIX 1 (continued)

Region/Board	Supervisory Officers	Teachers with Administrative Responsibilities	
WESTERN REGION		Elementary	Secondary
	Per cent	Per cent	Per cent
Bruce County B of E	-	17.78	13.43
Bruce-Grey County RCSSB	-	30.00	-
Elgin County B of E	20.00	5.26	17.24
Elgin County RCSSB	-	25.00	-
Essex County B of E	16.67	18.92	14.81
Essex County RCSSB	20.00	12.12	-
Grey County B of E	16.67	17.50	18.99
Huron County B of E	-	13.51	6.67
Huron-Perth County RCSSB	-	5.56	-
Kent County B of E	-	10.64	9.91
Kent County RCSSB	-	8.33	28.57
Lambton County B of E	-	9.84	13.19
Lambton County RCSSB	-	29.03	33.33
London & Middlesex County RCSSB	20.00	13.16	-
London B of E	13.33	16.82	24.81
Middlesex County B of E	-	11.90	9.43
Oxford County B of E	-	10.00	30.16
Oxford County RCSSB	-	40.00	100.00
Perth County B of E	-	5.88	17.14
Windsor B of E	-	16.42	18.97
Windsor RCSSB	-	16.98	25.00
WESTERN REGION	5.08	15.94	20.09
PROVINCIAL	3.89	22.84	19.77

* Directors of education, assistant directors, and other supervisory officers
** Principals, vice-principals, department heads, and assistant department heads

Source: September Board Report, 1985

Research and Information Branch
Statistical Information Services
December 1986

APPENDIX 2

Affirmative Action Incentive Fund, Grants to School Boards

Summary by Region
March 31, 1986

No.	Region	Board Name	Total AAIF Funds Committed to Board
1	CENTRAL	Brant County B of E	$30 162.00
2	"	Brant County RCSSB	36 000.00
3*	"	Dufferin County B of E	3 000.00
4*	"	Dufferin-Peel RCSSB	23 000.00
5	"	Durham B of E	41 000.00
6	"	Durham Region RCSSB	36 355.50
7	"	Haldimand-Norfolk RCSSB	13 576.50
8*	"	Haliburton B of E	3 000.00
9	"	Halton RCSSB	33 337.75
10*	"	City of Hamilton B of E	20 000.00
11*	"	Hamilton-Wentworth RCSSB	23 000.00
12	"	Hastings County B of E	34 828.50
13*	"	Lincoln County B of E	23 000.00
14*	"	Lincoln County RCSSB	3 000.00
15	"	Metropolitan Separate School Board	41 000.00
16	"	Niagara South B of E	41 000.00
17	"	Norfolk B of E	11 624.00
18	"	Northumberland & Newcastle B of E	39 090.00
19	"	City of North York B of E	41 000.00
20*	"	Peel B of E	23 000.00
21	"	Peterborough County B of E	26 916.00
22	"	Peterborough-Victoria-Northumberland & Newcastle RCSSB	40 327.61
23	"	Prince Edward County B of E	41 000.00
24	"	City of Scarborough B of E	41 000.00
25*	"	Simcoe County B of E	23 000.00
26	"	Simcoe County RCSSB	7 322.63
27	"	City of Toronto B of E	41 000.00
28*	"	Victoria County B of E	23 000.00
29*	"	Waterloo County B of E	23 000.00
30*	"	Waterloo County RCSSB	3 000.00
31*	"	Welland County RCSSB	23 000.00
32*	"	Wellington County B of E	3 000.00
33*	"	Wellington County RCSSB	23 000.00
34	"	City of York B of E	41 000.00
35	"	York Region County RCSSB	41 000.00
		TOTAL CENTRAL REGION	$920 540.49
36	EASTERN	Carleton B of E	$41 000.00
37	"	Frontenac County B of E	39 737.50
38	"	Frontenac-Lennox & Addington County RCSSB	41 000.00
39	"	Lanark County B of E	41 000.00
40*	"	Lanark, Leeds & Grenville County RCSSB	23 000.00
41	"	Leeds & Grenville B of E	41 000.00
42*	"	Lennox & Addington County B of E	23 000.00
43	"	Ottawa B of E	41 000.00
44	"	Ottawa RCSSB	41 000.00
45	"	Prescott & Russell County B of E	41 000.00
46	"	Prescott & Russell RCSSB	41 000.00
47	"	Stormont, Dundas & Glengarry B of E	41 000.00
48*	"	Stormont, Dundas & Glengarry RCSSB	23 000.00
		TOTAL EASTERN REGION	$477 737.50

APPENDIX 2 (continued)

No.	Region	Board Name	Total AAIF Funds Committed to Board
49	MIDNORTHERN	Central Algoma B of E	$22 365.00
50	"	Espanola B of E	24 131.63
51*	"	North Shore B of E	8 625.00
52	"	Sault Ste. Marie B of E	32 573.25
53*	"	Sault Ste. Marie Dist. RCSSB	3 000.00
		TOTAL MIDNORTHERN REGION	$90 694.88
54	NORTHEASTERN	Cochrane-Iroquois Falls Dist. RCSSB	$31 733.00
55*	"	East Parry Sound B of E	18 375.00
56	"	Hearst Dist. RCSSB	26 363.00
57	"	Kapuskasing Dist. RCSSB	27 000.00
58	"	Kirkland Lake B of E	28 683.88
59*	"	Kirkland Lake RCSSB	20 000.00
60	"	Nipissing B of E	24 602.61
61	"	Nipissing Dist. RCSSB	29 408.00
62	"	West Parry Sound B of E	25 219.50
		TOTAL NORTHEASTERN REGION	$231 384.99
63	NORTHWESTERN	Fort Frances-Rainy River B of E	$23 389.00
64*	"	Kenora B of E	23 000.00
65	"	Lakehead B of E	29 616.00
66*	"	Lakehead RCSSB	23 000.00
		TOTAL NORTHWESTERN REGION	$99 005.00
67*	WESTERN	Elgin County B of E	$ 9 000.00
68	"	Essex County RCSSB	33 948.00
69*	"	Grey County B of E	3 000.00
70	"	Huron County B of E	33 690.00
71	"	Kent County B of E	23 000.00
72	"	Kent County RCSSB	23 000.00
73*	"	Lambton County B of E	6 750.00
74*	"	Lambton County RCSSB	3 000.00
75	"	London-Middlesex County RCSSB	41 000.00
76*	"	Middlesex County B of E	3 000.00
77	"	Oxford County B of E	33 295.52
78	"	Windsor County B of E	20 365.41
79	"	Windsor County RCSSB	26 238.00
		TOTAL WESTERN REGION	$ 259 286.93
		TOTAL	$2 078 649.79

* Indicates those boards participating in AAIF in 1986 only.

Fifty boards received AAIF funds in 1985 and 1986;
twenty-nine boards received AAIF funds in 1986 only.

LA CONDITION FÉMININE ET L'ACTION POSITIVE / L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LES CONSEILS SCOLAIRES DE L'ONTARIO

RAPPORT À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE

PRÉSENTÉ PAR LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION

DÉCEMBRE 1986

Ministère de l'Éducation
Ontario

Sean Conway, ministre
Bernard J. Shapiro, sous-ministre

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

A. ÉTUDE RÉTROSPECTIVE : LA CONDITION DE LA FEMME DANS L'ENSEIGNEMENT 2

B. RÉSUMÉ DE LA SITUATION ACTUELLE CONCERNANT L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES CONSEILS SCOLAIRES DE L'ONTARIO 2

Méthode de collecte et d'analyse des données 2
Explications des données et leurs limitations 3
Données fournies dans les tableaux et les diagrammes 4

C. FONDS D'ENCOURAGEMENT À L'ACTION POSITIVE 19

Historique 19
Participation au Fonds d'encouragement à l'action positive 21

D. INITIATIVES PRISES DANS LE CADRE DU PROGRAMME ET INDICATION PRÉLIMINAIRE DES RÉSULTATS OBTENUS JUSQU'À PRÉSENT 24

Personnel d'action positive - 1985 24
Programmes d'action et activités - 1985 24
Planification et réalisation - 1985 26
Buts et objectifs - 1985 26
Autres faits nouveaux concernant les programmes d'action positive pour les femmes au sein des conseils scolaires 27

Annexe 1 Nombre d'administratrices, en pourcentage de la totalité du personnel administratif, 1985 29

Annexe 2 Fonds d'encouragement à l'action positive, Subventions aux conseils scolaires 33

LA CONDITION FÉMININE ET L'ACTION POSITIVE - L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LES CONSEILS SCOLAIRES DE L'ONTARIO

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario adhère au principe de l'égalité des chances pour les femmes, au sein du ministère et à tous les niveaux du système d'éducation. En janvier 1985, les conseils scolaires ont été les premiers employeurs du secteur public à participer au Fonds d'encouragement à l'action positive, créé pour inciter les conseils scolaires à prendre des mesures spéciales pour donner à leurs employées une plus grande accessibilité à tous les niveaux et à tous les emplois dans l'enseignement.

Ce premier rapport annuel à l'Assemblée législative sur l'action positive et l'équité en matière d'emploi pour les femmes au sein des conseils scolaires de l'Ontario contient des statistiques dressées par les conseils scolaires et portant sur la condition des femmes dans l'enseignement en 1985. C'est également un dossier sur le progrès des conseils scolaires dans la mise en oeuvre de programmes d'action positive au cours de la première année du fonds d'encouragement.

Le rapport porte sur les domaines suivants :

a) une étude rétrospective sur la condition de la femme dans le secteur de l'enseignement;
b) la situation actuelle concernant l'emploi des femmes dans les conseils scolaires, révélée par des études et principalement par les renseignements contenus dans les Rapports de septembre des écoles et des conseils scolaires pour 1985. Ces rapports donnent des renseignements de référence sur la condition de la femme dans le secteur de l'enseignement;
c) le Fonds d'encouragement à l'action positive créé par le ministère de l'Éducation en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine pour inciter les conseils scolaires à élaborer et mettre en oeuvre un programme d'action positive pour leurs employées;
d) les initiatives prises dans le cadre du programme du Fonds d'encouragement à l'action positive et une indication préliminaire de

quelques-uns des résultats obtenus jusqu'à présent. Du fait que le programme de financement actuel est encore en cours de mise en oeuvre, on pense que les conseils scolaires prendront davantage d'initiatives en vertu de ce programme.

A. ÉTUDE RÉTROSPECTIVE : LA CONDITION DE LA FEMME DANS L'ENSEIGNEMENT

Les statistiques démontrent qu'il y a eu de modestes augmentations du nombre de femmes promues à des postes de plus grande responsabilité depuis le début des années 1970, lorsque le ministère de l'Éducation a mis en oeuvre ses politiques d'égalité des chances au sein des conseils scolaires. En 1976, 2 pour 100 des agents de supervision étaient des femmes; en 1984, ce chiffre passait à 4 pour 100. En 1972, 3 pour 100 de tous les directeurs d'école secondaire étaient des femmes, comparativement à 5 pour 100 en 1984. De plus, en 1984, 22 pour 100 de tous les directeurs adjoints d'école élémentaire étaient des femmes, ce qui représente une importante augmentation par rapport aux 14 pour 100 de 1972.

Au cours des dernières années, il y a eu une hausse sensible du nombre de femmes qui ont réussi à obtenir les qualifications requises pour les postes de directrice d'école et d'agente de supervision. En 1975, 18 pour 100 des personnes ayant obtenu les qualifications pour le poste de directeur d'école étaient des femmes. Dix ans plus tard, soit en 1985, ce chiffre est passé à 42 pour 100. En 1976, 11 pour 100 des certificats d'agent de supervision ont été remis à des femmes. Dix ans plus tard, soit en 1986, ce chiffre passait à 40 pour 100. Bien qu'un nombre croissant de femmes cherchent à occuper des postes de plus grande responsabilité et qu'elles aient la compétence nécessaire, elles sont peu nombreuses à avoir été nommées à des postes administratifs.

B. RÉSUMÉ DE LA SITUATION ACTUELLE CONCERNANT L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES CONSEILS SCOLAIRES DE L'ONTARIO

Méthode de collecte et d'analyse des données

Au début de décembre 1984, le ministre de l'Éducation a écrit à tous les conseils scolaires de l'Ontario, leur demandant de prendre des mesures officielles pour élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'action

positive pour les femmes. L'une des mesures requises consistait à mettre au point un mécanisme de communication permettant à chaque conseil et au ministère de dresser le tableau des progrès et du développement des programmes. Tous les ans, chaque conseil devait soumettre au ministère des données sur la répartition de son personnel masculin et féminin, selon les postes et les salaires. Le ministère devait rassembler et analyser toutes les données fournies et produire un rapport à l'échelle provinciale sur la condition des femmes travaillant dans les conseils scolaires de l'Ontario.

Au lieu de créer un système distinct de collecte des données pour obtenir l'information nécessaire en matière d'action positive, le ministère a intégré le mécanisme de communication de l'information dans un système déjà existant et utilisé annuellement par tous les conseils scolaires.

Ainsi, dans le Rapport de septembre des conseils scolaires pour 1985, chaque conseil devait fournir des données sur les postes et les salaires de son personnel, selon le sexe, ainsi que des renseignements sur sa politique et son programme d'action positive. Des renseignements supplémentaires pour ce rapport ont été tirés des Rapports de septembre des écoles, qui sont rédigés annuellement par les directeurs d'école. Les renseignements ont été validés au moyen de procédures manuelles et automatisées.

Explications des données et leurs limitations

Dans les tableaux numérotés de 1 à 4, toutes les données qui ont été présentées ne portent que sur le personnel à plein temps des conseils scolaires et des écoles. Le personnel à temps partiel et le personnel à plein temps rémunéré à l'acte ou sur une base contractuelle sont exclus de l'analyse. Le personnel permanent à plein temps actuellement en détachement ou en congé de maternité est considéré comme salarié à plein temps et est inclus dans l'analyse. En ce qui a trait aux personnes qui sont généralement considérées comme employées à plein temps, mais qui sont employées à temps partiel dans deux catégories d'emploi ou plus, on a demandé aux conseils de les inclure dans la catégorie d'emploi où elles passent le plus de temps. Dans les cas où une personne passe autant de temps dans toutes les catégories d'emploi, cette personne est inscrite dans n'importe quelle catégorie.

Au début de l'année scolaire de 1985-1986, 35 conseils scolaires catholiques ont commencé à administrer des écoles du palier secondaire. Selon les circonstances, ces conseils ont inscrit les données sur leurs employés dans les catégories de personnel d'"école secondaire".

Bien qu'il y avait 182 conseils scolaires, au 30 septembre 1985, l'analyse porte sur 163 conseils. Des 19 conseils exclus de l'analyse, 10 conseils n'administraient pas d'école; 8 conseils administraient seulement des programmes d'enseignement ou des écoles dans des centres de traitement et un conseil avait soumis des renseignements insuffisants.

Données fournies dans les tableaux et les diagrammes

Le tableau 1 donne une répartition, selon le sexe, dans les diverses catégories d'emploi de tout le personnel à plein temps des écoles et des conseils scolaires en date du 30 septembre 1985. Le tableau fait ressortir que, dans les conseils scolaires, les femmes sont mal représentées dans les postes de plus grande responsabilité. Ces postes incluent le personnel cadre comme les directeurs de l'éducation, les directeurs adjoints de l'éducation, les conseillers et autres agents de supervision, ainsi que les directeurs et directrices d'école, les directeurs adjoints et directrices adjointes d'école et les chefs et sous-chefs de section. Par exemple, sur les 116 directeurs de l'éducation, 3 pour 100 seulement sont des femmes; en outre, sur les 693 agents de supervision, la proportion de femmes n'est que de 6 pour 100. Seulement 9 pour 100 des 704 directeurs d'école secondaire de l'Ontario et 14 pour 100 des 3 753 directeurs d'école élémentaire de l'Ontario sont des femmes.

Le tableau indique également la concentration d'hommes et de femmes dans les catégories d'emplois traditionnels. Environ 94 pour 100 des 3 141 adjoints d'enseignement rémunérés sont des femmes; environ 96 pour 100 des 9 855 employés qui font partie du personnel de bureau

dans le secteur de l'enseignement sont des femmes; et environ 90 pour 100 des 14 770 membres du personnel d'entretien dans le secteur de l'enseignement sont des hommes.

Le tableau 2 met en lumière la représentation des employés à plein temps, selon le poste et le sexe, dans les trois principaux groupes d'emploi du secteur de l'enseignement. Le groupe 1 comprend les postes supérieurs comme ceux de directeur de l'éducation, directeur de l'éducation adjoint, conseiller et autres agents de supervision. Le groupe 2 englobe le personnel scolaire travaillant dans les bureaux des écoles et des conseils scolaires. Il s'agit des directeurs d'école, des directeurs adjoints et des chefs et sous-chefs de section et des enseignants. Le groupe 3 comprend le personnel non enseignant travaillant dans les écoles et les conseils scolaires. Voici certains des points saillants de ce tableau :

- Environ 2,7 pour 100 de la totalité du personnel masculin à plein temps occupent des postes supérieurs, cette proportion n'étant que d'environ 1,4 pour 100 chez les femmes.
- Environ 8 pour 100 de tout le personnel masculin occupant des postes supérieurs sont directeurs ou directeurs adjoints de l'éducation, contre moins de 0,5 pour 100 chez les femmes.
- Environ 40 pour 100 de la totalité du personnel masculin occupant des postes supérieurs sont agents de supervision, contre un peu plus de 4 pour 100 chez les femmes.
- Un peu moins de 9 pour 100 de tout le personnel masculin faisant partie du personnel scolaire sont directeurs d'école, contre un peu plus d'un pour 100 chez les femmes de cette même catégorie.
- Environ 13 pour 100 de la totalité du personnel masculin faisant partie du personnel scolaire sont chefs de section, contre 4 pour 100 chez les femmes de ce même groupe.
- Environ 75 pour 100 de tout le personnel féminin faisant partie du personnel scolaire sont au palier élémentaire, contre plus de 43 pour 100 chez les hommes de cette même catégorie.
- Environ 92 pour 100 de la totalité du personnel féminin sont enseignantes titulaires d'une classe, contre 69 pour 100 chez les hommes.
- Environ 57 pour 100 de tout le personnel féminin non enseignant font partie du personnel de bureau, contre 2 pour 100 chez les hommes de ce groupe.

Les détails concernant les groupes d'emploi selon le sexe pour chaque conseil scolaire et chaque région sont inclus dans l'annexe 1, "Nombre de cadres féminins exprimé en pourcentage de la totalité des cadres pour 1985".

Le tableau 3 met en lumière la répartition des conseils scolaires signalant des employés à plein temps dans chacune des catégories d'emploi composées soit d'un personnel exclusivement masculin, soit d'un personnel exclusivement féminin, soit d'un personnel masculin et féminin. Les points saillants de ce tableau sont les suivants :

- o Dans 77 pour 100 des conseils qui ont des agents de supervision, ce poste est occupé exclusivement par des hommes.
- o Soixante-huit pour cent des conseils qui administrent des écoles secondaires n'emploient pas de femmes au poste de directeur d'école secondaire.
- o Environ 59 pour 100 des conseils qui administrent des écoles secondaires n'emploient pas de femmes au poste de directeur adjoint d'école secondaire.
- o Environ 70 pour 100 des conseils ayant un personnel de bureau signalent qu'ils ont exclusivement des femmes dans cette catégorie d'emploi.

Le tableau 4 indique le salaire individuel moyen (calculé en divisant la masse salariale totale pour une cohorte par le nombre total de membres dans cette cohorte) de chaque catégorie d'emploi, selon le poste et le sexe. Le tableau ne tient pas compte des éléments variables tels que l'âge, l'expérience et les qualifications, ce qui peut expliquer un facteur impondérable de divergences entre le salaire des hommes et des femmes. Il est nécessaire d'avoir une analyse détaillée des particularités de chaque membre du personnel pour évaluer les conséquences de ces variables sur la répartition des salaires. Le ministère ne recueille pas actuellement de renseignements personnels précis sur chaque membre du personnel. Dans les groupes de personnel non enseignant, les éléments variables relatifs à la nature précise de l'emploi ne sont pas non plus disponibles pour le moment. Voici les points saillants de ce tableau :

- • Le salaire moyen d'une conseillère est d'environ 93 pour 100 de celui d'un conseiller dans cette catégorie.

- Le salaire moyen d'une femme au poste de chef de section d'une école secondaire est d'environ 95 pour 100 de celui d'un homme dans cette catégorie.
- Le salaire moyen d'une enseignante au palier élémentaire est d'environ 90 pour 100 de celui d'un homme dans cette catégorie.
- Le salaire annuel moyen des femmes dans la catégorie du personnel de bureau atteint 75 pour 100 de celui des hommes dans cette catégorie.
- Le salaire annuel moyen d'une femme affectée au transport des écoliers est d'environ 64 pour 100 de celui d'un homme dans cette catégorie.

Le tableau 5 donne le nombre de personnes faisant partie du personnel enseignant à plein temps, selon le sexe, l'échelle de salaire et le genre de fonction dans l'enseignement secondaire de l'Ontario. Le tableau indique que, parmi le personnel enseignant gagnant moins de 30 000 $, 1 424 sont des femmes et 1 118 sont des hommes, soit environ 12 pour 100 de femmes et 5 pour 100 d'hommes. Par conséquent, pour trois hommes qui gagnent moins de 30 000 $, il y a environ 4 femmes. De plus, selon ces pourcentages, il y a environ 2 fois plus de femmes que d'hommes qui gagnent moins de 30 000 $.

Par contre, parmi le personnel enseignant gagnant 51 000 $ ou plus, 142 personnes sont des femmes, tandis que 1 274 sont des hommes, c'est-à-dire environ 1 pour 100 de la totalité du personnel enseignant féminin et 5 pour 100 de la totalité du personnel enseignant masculin. En conséquence, dans cette catégorie de salaire, les hommes sont plus nombreux que les femmes à près de 9 contre 1. Cependant, sur le plan de la répartition en pourcentage des personnels respectifs, environ cinq fois plus d'hommes que de femmes sont concentrés dans cette catégorie.

Les salaires moyens pour le personnel enseignant féminin et masculin d'école secondaire sont de 41 732 $ et 45 707 $ respectivement. La répartition des salaires entre les hommes et les femmes au palier secondaire est illustrée à la figure 1.

Le tableau 6 donne le nombre de personnes faisant partie du personnel enseignant à plein temps selon le sexe, l'échelle de salaire et le genre de fonction au palier élémentaire. Le tableau indique que parmi ceux qui gagnent des salaires de moins de 30 000 $, 10 282 sont des femmes, tandis que 1 359 sont des hommes, c'est-à-dire environ 28 pour 100 et 8 pour 100 de la totalité du personnel enseignant féminin et masculin, respectivement. Pour chaque homme dans cette catégorie de salaire, il y a environ 8 femmes.

Par contre, parmi le personnel enseignant gagnant 51 000 $ ou plus, 308 personnes sont des femmes tandis que 2 398 sont des hommes, c'est-à-dire 0,8 pour 100 et 14 pour 100 de la totalité du personnel enseignant féminin et masculin, respectivement. Pour chaque femme dans cette catégorie de salaire, il y a environ 8 hommes, ce qui représente une inversion des résultats pour la catégorie de salaire inférieure.

Le salaire moyen pour le personnel enseignant féminin au palier élémentaire est de 35 613 $, tandis que pour le personnel enseignant masculin, il est de 42 980 $. La répartition de salaires entre les hommes et les femmes au palier élémentaire est illustrée à la figure 2.

TABLEAU 1

Répartition des employé(e)s à plein temps par sexe, dans chaque catégorie d'emploi

PERSONNEL À PLEIN TEMPS EMPLOYÉ
PAR LE CONSEIL SCOLAIRE ET LES ÉCOLES*

Catégorie d'emploi	Nombre d'employé(e)s et répartition en pourcentage			
	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
GROUPE 1				
Directeurs et directrices de l'éducation	113	97,4	3	2,6
Sous-directeurs et sous-directrices de l'éducation	26	100,0	-	-
Agents et agentes de supervision	651	93,9	42	6,1
Conseillers et conseillères pédagogiques	860	48,8	901	51,2
GROUPE 2				
Directeurs et directrices d'école				
Élémentaire	3 222	85,9	531	14,1
Secondaire	642	91,2	62	8,8
Directeurs et directrices adjoint(e)s				
Élémentaire	1 217	75,5	394	24,5
Secondaire	833	88,2	111	11,8
Chefs de section				
Élémentaire	197	42,0	272	58,0
Secondaire	5 570	74,9	1 866	25,1
Sous-chefs de section				
Élémentaire	66	63,5	38	36,5
Secondaire	2 017	72,0	783	28,0
Enseignants et enseignantes				
Élémentaire	14 491	26,9	39 295	73,1
Secondaire	15 955	62,9	9 429	37,1
GROUPE 3				
Autre personnel professionnel (non enseignant)	363	34,3	697	65,7
Paraprofessionnels				
Adjoints et adjointes d'enseignement rémunéré(e)s	205	6,5	2 936	93,5
Techniciens et techniciennes	513	71,8	202	28,2
Autres	92	20,2	364	79,8
Employé(e)s de bureau et de soutien	364	3,7	9 491	96,3
Autres employé(e)s sur la liste du personnel du conseil scolaire				
Gestion financière et services informatique	973	63,2	566	36,8
Services techniques et d'entretien	13 241	89,7	1 529	10,3
Services alimentaires	14	5,0	269	95,0
Transport des élèves	292	64,5	160	35,4
Autres employé(e)s non déclaré(e)s ci-dessus	369	54,0	314	46,0
TOTAL (GROUPES 1, 2 ET 3)	62 286	47,0	70 255	53,0

* Inclut les écoles secondaires catholiques, de la 9^{e} à la 11^{e} année.

Source : Rapport de septembre des conseils scolaires de 1985

TABLEAU 2

Répartition des employé(e)s à plein temps par fonction et sexe, à l'intérieur et dans l'ensemble des catégories principales d'emploi, au 30 septembre 1985

PERSONNEL À PLEIN TEMPS EMPLOYÉ PAR LE CONSEIL SCOLAIRE ET LES ÉCOLES*	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
GROUPE 1				
Directeurs et directrices de l'éducation	113	6,85	3	0,32
Sous-directeurs et sous-directrices de l'éducation	26	1,58	0	0,00
Agents et agentes de supervision	651	39,45	42	4,44
Conseillers et conseillères pédagogiques	860	52,12	901	95,24
TOTAL	1 650	100	946	100
Pourcentage du grand total - Groupe 1	2,65 %		1,35 %	
GROUPE 2				
Directeurs et directrices d'école				
Élémentaire	3 222	7,29	531	1,01
Secondaire	642	1,45	62	0,12
Directeurs et directrices adjoint(e)s				
Élémentaire	1 217	2,75	394	0,75
Secondaire	833	1,88	111	0,21
Chefs de section				
Élémentaire	197	0,45	272	0,52
Secondaire	5 570	12,60	1 866	3,54
Sous-chefs de section				
Élémentaire	66	0,15	38	0,07
Secondaire	2 017	4,56	783	1,48
Enseignants et enseignantes				
Élémentaire	14 491	32,78	39 295	74,45
Secondaire	15 955	36,09	9 429	17,86
TOTAL	44 210	100	52 781	100
Pourcentage du grand total - Groupe 2	70,98 %		75,13 %	
GROUPE 3				
Autre personnel professionnel (non enseignant)	363	2,21	697	4,22
Paraprofessionnels				
Adjoints et adjointes d'enseignement rémunéré(e)s	205	1,25	2 936	17,76
Techniciens et techniciennes	513	3,12	202	1,22
Autres	92	0,56	364	2,20
Employé(e)s de bureau et de soutien	364	2,22	9 491	57,42
Autres employé(e)s sur la liste du personnel du conseil scolaire				
Gestion financière et services informatiques	973	5,92	566	3,42
Services techniques et d'entretien	13 241	80,61	1 529	9,25
Services alimentaires	14	0,09	269	1,63
Transport des élèves	292	1,78	160	0,97
Autres employé(e)s non déclaré(e)s ci-dessus	369	2,25	314	1,90
TOTAL	16 426	100	16 528	100
Pourcentage du grand total - Groupe 3	26,37 %		23,53 %	
GRAND TOTAL (GROUPES 1, 2 ET 3)	62 286		70 255	

* Inclut les écoles secondaires catholiques, de la 9e à la 11e année.

Source : Rapport de septembre des conseils scolaires de 1985

TABLEAU 3

Répartition des conseils scolaires ayant des employés à temps plein dans chaque catégorie d'emploi suivant le sexe de ces employés

Personnel à plein temps des conseils scolaires et des écoles*	Hommes seulement		Femmes seulement		Hommes et femmes		Total des conseils		Conseils employant des femmes	
GROUPE 1 Catégorie d'emploi	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Directeurs et directrices de l'éducation	113	97,4	3	2,6	0	0	116	100	3	2,6
Sous-directeurs et sous-directrices de l'éducation	15	100,0	0	0	0	0	15	100	0	0
Agents et agentes de supervision	88	77,2	1	0,9	25	21,9	114	100	26	22,8
Conseillers et conseillères pédagogiques	9	8,3	9	8,3	91	83,5	109	100	100	91,8
GROUPE 2										
Directeurs et directrices d'école										
Élémentaire	39	24,5	11	6,9	109	68,6	159	100	120	75,5
Secondaire	73	68,2	7	6,5	27	25,2	107	100	34	31,7
Directeurs et directrices adjoint(e)s										
Élémentaire	30	25,6	6	5,1	81	69,2	117	100	87	74,4
Secondaire	61	59,2	0	0	42	40,8	103	100	42	40,8
Chefs de section										
Élémentaire	3	25,0	1	8,3	8	66,6	12	100	9	75,0
Secondaire	9	9,4	0	0	87	90,6	96	100	87	90,6
Sous-chefs de section										
Élémentaire	0	0	1	34,3	2	66,6	3	100	3	100,0
Secondaire	9	13,2	1	1,5	58	85,3	68	100	59	86,8
Enseignants et enseignantes										
Élémentaire	1	0,6	10	6,3	148	93,1	159	100	158	99,4
Secondaire	1	0,9	1	0,9	107	98,2	109	100	108	99,1
GROUPE 3										
Autre personnel professionnel(non enseignant)	7	9,1	10	13,0	60	77,9	77	100	70	90,9
Paraprofessionnels										
Adjoints et adjointes d'enseignement rémunéré(e)s	1	1,0	60	58,3	42	40,8	103	100	102	99,1
Techniciens et techniciennes	45	46,4	12	12,4	40	41,2	97	100	52	53,6
Autres	5	13,5	20	54,1	12	32,4	37	100	32	86,5
Employé(e)s de bureau et de soutien	0	0	97	69,8	42	30,2	139	100	139	100
Autres employé(e)s sur la liste du personnel du conseil scolaire										
Gestion financière et services informatiques	34	25,8	19	14,4	79	59,9	132	100	98	74,2
Services techniques et d'entretien	31	22,3	8	5,8	100	71,9	139	100	108	77,7
Services alimentaires	2	8,7	18	78,3	3	13,0	23	100	21	91,3
Transport des élèves	37	50,7	11	15,1	25	34,2	73	100	36	49,3
Autres employé(e)s non déclaré(e)s ci-dessus	13	25,5	11	21,6	27	52,9	51	100	38	74,5
TOTAL (GROUPES 1, 2 ET 3)	0,0	0	7	4,3	156	95,7	163	100	163	100

*Inclut les écoles secondaires catholiques, de la 9e à la 11e année.

Source : Rapport de septembre des conseils scolaires de 1985

N - Nombre de conseils scolaires

TABLEAU 4

Salaire individuel moyen, par fonction et sexe

Personnel à plein temps des conseils scolaires et des écoles *	Salaire annuel moyen	Salaire annuel moyen	Salaire des femmes en $ de celui des hommes
GROUPE 1 Catégorie d'emploi	M	F	
Directeurs et directrices de l'éducation	73 076	76 954	105,3
Sous-directeurs et sous-directrices de l'éducation	76 480	-	-
Agents et agentes de supervision	65 144	65 914	101,2
Conseillers et conseillères pédagogiques	47 875	44 423	92,8
GROUPE 2			
Directeurs et directrices d'école			
Élémentaire	52 684	50 413	95,7
Secondaire	58 898	56 399	95,8
Directeurs et directrices adjoint(e)s			
Élémentaire	46 871	46 232	98,6
Secondaire	52 324	51 196	97,8
Chefs de section			
Élémentaire	43 458	38 914	89,5
Secondaire	46 757	44 465	95,1
Sous-chefs de section			
Élémentaire	43 188	39 743	92,1
Secondaire	44 750	43 048	96,2
Enseignants et enseignantes			
Élémentaire	38 921	35 119	90,2
Secondaire	40 864	38 736	94,8
GROUPE 3			
Autre personnel professionnel (non enseignant)	38 661	33 129	85,7
Paraprofessionnels			
Adjoints et adjointes d'enseignement rémunéré(e)s	13 134	12 617	96,1
Techniciens et techniciennes	21 659	19 531	90,2
Autres	19 091	19 367	101,4
Employé(e)s de bureau et de soutien	22 172	16 711	75,4
Autres employé(e)s sur la liste du personnel du conseil scolaire			
Gestion financière et services informatiques	36 428	26 466	72,7
Services techniques et d'entretien	23 137	18 868	81,5
Services alimentaires	11 693	9 992	85,5
Transport des élèves	22 770	14 453	63,5
Autres employé(e)s non déclaré(e)s ci-dessus	31 290	23 906	76,4
TOTAL (GROUPES 1, 2 ET 3)	38 178	32 130	84,2

*Inclut les écoles secondaires catholiques, de la 9e à la 11e année.

Source : Rapport de septembre des conseils scolaires de 1985

TABLEAU 5

Personnel enseignant employé à temps plein dans les écoles secondaires de l'Ontario, réparti par sexe, échelles de salaires et fonctions, 1985-1986

Échelles de salaires $	Directeur/directrice d'école					Directeur/directrice adjoint(e)					Chef de section				
	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	
< 15 000															
15 000 - 17 999															
18 000 - 20 999											1	0,02	1		
21 000 - 23 999													1		
24 000 - 26 999											3	0,06	2		
27 000 - 29 999											4	0,08	6	0,37	0,74
30 000 - 32 999											8	0,15	10	0,61	0,96
33 000 - 35 999											20	0,38	32	1,95	2,91
36 000 - 38 999						1	0,13				42	0,79	41	2,50	2,26
39 000 - 41 999	1	0,17				1	0,13	1	0,85	0,03	135	2,54	99	6,04	2,54
42 000 - 44 999						4	0,52	1	0,85	0,03	166	3,13	129	7,87	4,38
45 000 - 47 999	3	0,52	2	3,85	0,02	16	2,07	7	5,98	0,12	358	6,75	194	11,83	3,37
48 000 - 50 999	5	0,87				23	2,97	6	5,13	0,06	1 521	28,66	453	27,62	4,32
51 000 - 53 999	15	2,60	4	7,69	0,94	82	10,59	19	16,24	0,39	2 973	56,02	628	38,29	13,01
54 000 - 56 999	49	8,51	12	23,08	2,73	291	37,60	48	41,03	11,32	50	0,94	5	0,30	1,18
57 000 - 59 999	123	21,35	15	28,85	9,93	342	44,19	33	28,21	7,52			1	0,06	0,23
60 000 - 62 999	319	55,38	12	23,08	3,58	10	1,29	1	0,85	0,66	1	0,02			
63 000 - 65 999	60	10,42	7	13,46	10,45	2	0,26	1	0,85	0,30					
Non déclarés	1	0,17				2	0,26								
Total	576	100	52	100		774	100	117	100		25	0,47	38	2,32	6,30
											5 307	100	1 640	100	

TABLEAU 5 (SUITE)

Personnel enseignant employé à temps plein dans les écoles secondaires de l'Ontario, réparti par sexe, échelles de salaires et fonctions, 1985-1986

Échelles de salaires	Enseignant/enseignante					Autres					Total du personnel enseignant*				
	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport	Hommes		Femmes		
$	Nombre	%	Nombre	%	au total	Nombre	%	Nombre	%	au total	Nombre	%	Nombre	%	Total
< 15 000	20	0,12	20	0,22	50,00						20	0,08	20	0,17	40
15 000 - 17 999	7	0,04	21	0,23	70,00						8	0,03	22	0,19	30
18 000 - 20 999	40	0,25	68	0,74	61,26			2	0,35	1,80	40	0,17	71	0,61	111
21 000 - 23 999	206	1,26	282	3,06	56,29	1	0,12	7	1,21	1,40	210	0,88	291	2,51	501
24 000 - 26 999	339	2,08	457	4,96	56,00	4	0,48	6	1,04	0,74	347	1,46	469	4,04	816
27 000 - 29 999	478	2,93	531	5,76	50,86	7	0,85	10	1,73	0,96	493	2,07	551	4,75	1 044
30 000 - 32 999	469	2,88	549	5,96	49,91	11	1,33	19	3,29	1,73	500	2,10	600	5,17	1 100
33 000 - 35 999	978	6,00	709	7,69	39,11	14	1,69	28	4,85	1,54	1 035	4,35	778	6,70	1 813
36 000 - 38 999	2 091	12,82	1 483	16,09	37,99	46	5,56	48	8,32	1,23	2 273	9,55	1 631	14,06	3 904
39 000 - 41 999	1 419	8,70	1 104	11,98	37,53	51	6,16	67	11,61	2,28	1 641	6,90	1 301	11,21	2 942
42 000 - 44 999	3 356	20,58	1 569	17,02	27,25	141	17,03	116	20,10	2,01	3 871	16,27	1 886	16,25	5 757
45 000 - 47 999	6 006	36,83	1 904	20,66	18,14	379	45,77	198	34,32	1,89	7 932	33,34	2 563	22,09	10 495
48 000 - 50 999	690	4,23	203	2,20	4,21	165	19,93	61	10,57	1,26	3 915	16,45	911	7,85	4 826
51 000 - 53 999	5	0,03	1	0,01	0,24	4	0,48	1	0,17	0,24	365	1,53	59	0,51	424
54 000 - 56 999	2	0,01									393	1,65	46	0,40	439
57 000 - 59 999						1	0,12				135	0,57	16	0,14	151
60 000 - 62 999								1	0,17	0,30	321	1,35	14	0,12	335
63 000 - 65 999											60	0,25	7	0,06	67
Non déclarés	203	1,24	317	3,44	52,57	4	0,48	13	2,25	2,16	235	0,99	368	3,17	603
Total	16 309	100	9 218	100		828	100	577	100		23 794	100	11 604	100	35 398

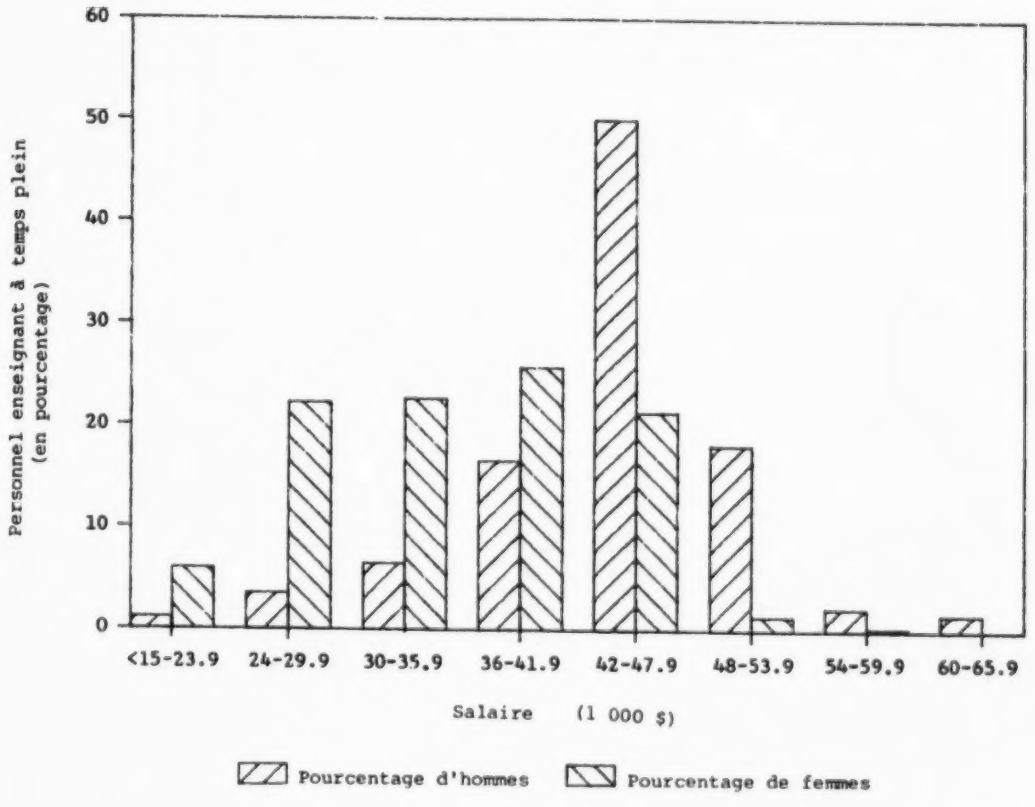
- La rubrique "% de femmes par rapport au total" concerne le nombre de femmes dans chacune des échelles de salaires, pour chaque type de fonctions, divisé par le total du personnel enseignant dans cette échelle de salaires.
- La rubrique "Personnel enseignant" concerne les directeurs et directrices d'école, les directeurs et directrices adjoint(e)s, les chefs de section, les enseignants de classes ordinaires et autres.
- La catégorie "Autres" comprend en général les enseignants et enseignantes qui ne sont pas assignés à une classe ordinaire, comme les bibliothécaires et le personnel d'orientation.
- En raison d'une disparité dans les sources de données, les chiffres de ce tableau diffèrent légèrement de ceux indiqués dans des tableaux semblables publiés précédemment.

* Inclut les écoles secondaires catholiques de la 9e à la 11e année

Source : Système de statistiques sur les enseignants, 1985

FIGURE 1

Répartition des salaires par sexe
Personnel à temps plein des écoles secondaires*, 1985-1986



*La rubrique «Personnel enseignant» concerne les directeurs et directrices d'école, les directeurs et directrices adjoint(e)s, les chefs et les sous-chefs de section, les enseignants de classes ordinaires et autres. La catégorie «Autres» comprend en général les enseignants et enseignantes qui ne sont pas assignés à une classe ordinaire, comme les bibliothécaires et le personnel d'orientation.
Les écoles secondaires catholiques de la 9^{e} à la 11^{e} année sont incluses.

Source : Système de statistiques sur les enseignants, 1985

TABLEAU 6

Personnel enseignant employé à temps plein dans les écoles élémentaires de l'Ontario, réparti par sexe, échelles de salaires et fonctions, 1985-1986

Échelles de salaires	Directeur/directrice d'école					Directeur/directrice adjoint(e)					Sous-chef de section				
	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		Total
$	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	
< 15 000															
15 000 - 17 999															
18 000 - 20 999	1	0,03													
21 000 - 23 999	1	0,03									1	0,50			
24 000 - 26 999	1	0,03	3	0,59	0,08			4	1,11	0,10			2	1,61	0,05
27 000 - 29 999	2	0,06	3	0,59	0,06	1	0,09	1	0,28	0,02	1	0,50	6	4,84	0,11
30 000 - 32 999	2	0,06	8	1,57	0,13	4	0,35	1	0,28	0,02	1	0,50	6	4,84	0,10
33 000 - 35 999	4	0,13	3	0,59	0,08	6	0,53	4	1,11	0,10	6	2,99	10	8,06	0,26
36 000 - 38 999	6	0,19	10	1,97	0,14	32	2,81	8	2,23	0,11	21	10,45	15	12,10	0,21
39 000 - 41 999	25	0,81	10	1,97	0,15	73	6,41	18	5,01	0,27	11	5,47	7	5,65	0,11
42 000 - 44 999	81	2,62	23	4,53	0,27	113	9,92	42	11,70	0,50	50	24,88	24	19,35	0,29
45 000 - 47 999	129	4,17	40	7,87	0,70	345	30,29	109	30,36	1,91	104	51,74	52	41,94	0,91
48 000 - 50 999	562	18,16	135	26,57	9,32	447	39,24	135	37,60	9,32	5	2,49	2	1,61	0,14
51 000 - 53 999	1 073	34,67	152	29,92	11,09	103	9,04	35	9,75	2,55					
54 000 - 56 999	834	26,95	79	15,55	8,56	8	0,70								
57 000 - 59 999	258	8,34	30	5,91	10,31	1	0,09								
60 000 - 62 999	108	3,49	11	2,17	9,17	1	0,09								
63 000 - 65 999															
Non déclarés	8	0,26	1	0,20	0,10	5	0,44	2	0,56		1	0,50	0		
Total	3 095	100	508	100		1 139	100	359	100		201	100	124	100	

TABLEAU 6 (SUITE)

Personnel enseignant employé à temps plein dans les écoles élémentaires de l'Ontario, réparti par sexe, échelles de salaires et fonctions, 1985-1986

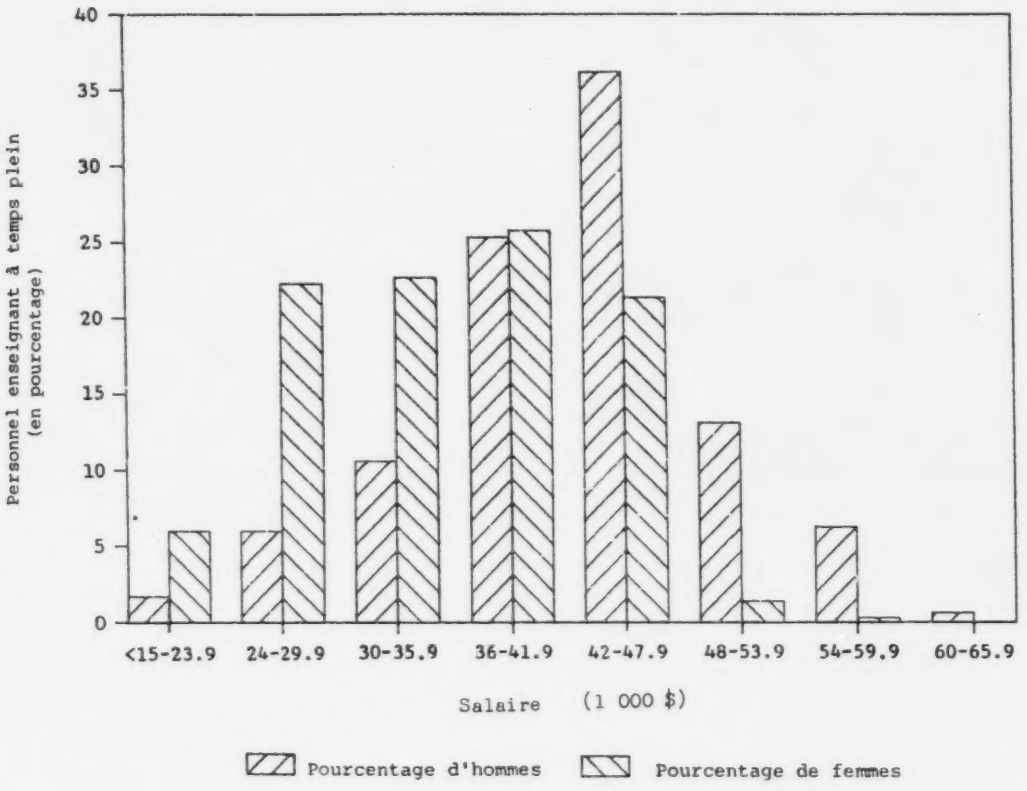
Échelles de salaires	Enseignant/enseignante ordinaire					Autres					Total				
	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		% de femmes par rapport au total	Hommes		Femmes		Total
$	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	
< 15 000	8	0,07	93	0,28	87,74			5	0,14	4,72	8	0,05	98	0,26	106
15 000 - 17 999	6	0,05	85	0,26	87,63			6	0,17	6,19	6	0,03	91	0,24	97
18 000 - 20 999	33	0,27	276	0,84	81,90	4	0,40	23	0,66	6,82	38	0,22	299	0,80	337
21 000 - 23 999	229	1,87	1 572	4,81	80,49	22	2,21	128	3,68	6,55	253	1,43	1 700	4,58	1 953
24 000 - 26 999	390	3,19	3 176	9,72	82,43	37	3,71	240	6,89	6,23	428	2,42	3 425	9,22	3 853
27 000 - 29 999	584	4,78	4 290	13,13	81,02	38	3,82	369	10,60	6,97	626	3,55	4 669	12,57	5 295
30 000 - 32 999	821	6,72	4 756	14,55	76,81	57	5,72	536	15,39	8,66	885	5,01	5 307	14,28	6 192
33 000 - 35 999	879	7,19	2 615	8,00	66,86	82	8,23	302	8,67	7,72	977	5,53	2 934	7,90	3 911
36 000 - 38 999	2 130	17,42	4 520	13,83	63,23	90	9,04	317	9,10	4,43	2 279	12,91	4 870	13,11	7 149
39 000 - 41 999	1 915	15,66	4 037	12,35	60,62	144	14,46	420	12,06	6,31	2 168	12,28	4 492	12,09	6 660
42 000 - 44 999	2 849	23,30	4 336	13,27	51,58	252	25,30	636	18,27	7,57	3 345	18,95	5 061	13,62	8 406
45 000 - 47 999	2 174	17,78	2 079	6,36	36,48	241	24,20	426	12,23	7,47	2 993	16,95	2 706	7,28	5 699
48 000 - 50 999	86	0,70	42	0,13	2,90	19	1,91	16	0,46	1,10	1 119	6,34	330	0,89	1 449
51 000 - 53 999	7	0,06				1	0,10				1 184	6,71	187	0,50	1 371
54 000 - 56 999	1	0,01				1	0,10				844	4,78	79	0,21	923
57 000 - 59 999			1		0,34	1	0,10				260	1,47	31	0,08	291
60 000 - 62 999											109	0,62	11		120
63 000 - 65 999	1	0,01									1	0,01			1
Non déclarés	112	0,92	801	2,45	80,50	7	0,70	58	1,67		133	0,75	862		995
Total	12 225	100	32 679	100		996	100	3 482	100		17 656	100	37 152		54 808

- La rubrique "% de femmes par rapport au total" concerne le nombre de femmes dans chacune des échelles de salaires, pour chaque type de fonctions, divisé par le total du personnel enseignant dans cette échelle de salaires.
- La rubrique "Personnel enseignant" concerne les directeurs et directrices d'école, les directeurs et directrices adjoint(e)s, les chefs de section, les enseignants et enseignantes de classes ordinaires et autres.
- La catégorie "Autres" comprend en général les enseignants et enseignantes qui ne sont pas assigné(e)s à une classe ordinaire, comme les bibliothécaires et le personnel d'orientation.
- En raison d'une disparité dans les sources de données, les chiffres de ce tableau diffèrent légèrement de ceux indiqués dans des tableaux semblables publiés précédemment.

Source : Système de statistiques sur les enseignants, 1985

FIGURE 2

Répartition des salaires par sexe
Personnel à temps plein des écoles élémentaires*, 1985-1986



*La rubrique "Personnel enseignant" concerne les directeurs et directrices d'école, les directeurs et directrices adjoint(e)s, les chefs et les sous-chefs de section, les enseignants de classes ordinaires et autres. La catégorie "Autres" comprend en général les enseignants et enseignantes qui ne sont pas assignés à une classe ordinaire, comme les bibliothécaires et le personnel d'orientation.

Source : Système de statistiques sur les enseignants, 1985

C. FONDS D'ENCOURAGEMENT À L'ACTION POSITIVE

Historique

La politique du ministère de l'Éducation en matière d'action positive a évolué au cours des années. Elle a été, pour la première fois, exprimée de façon tangible dans une série de lettres et de notes de service demandant aux conseils scolaires de créer un programme volontaire d'action positive pour améliorer la condition de leurs employées en augmentant la représentation féminine aux postes supérieurs. En mars 1984, le ministère, en collaboration avec 16 organismes d'enseignement, a organisé une importante conférence dont le thème était "Focus on Leadership : Affirmative Action in School Boards". À cette conférence, on a demandé aux directeurs de l'éducation et aux cadres élus des conseils d'adopter des politiques et de mettre sur pied des programmes visant à redresser le manque de représentation des femmes à des postes de plus haute responsabilité. À la fin de 1984, le ministre de l'Éducation annonçait que son ministère, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, établirait un fonds d'encouragement pour inciter les conseils scolaires à élaborer et à mettre en oeuvre un programme d'action positive pour leurs employées. Dans une note de service qu'il a envoyée aux présidents des conseils scolaires le 3 décembre 1984, le ministre de l'Éducation a officiellement demandé à chaque conseil scolaire de l'Ontario :

- d'adopter une politique officielle d'action positive pour ses employées;
- de charger un membre du personnel supérieur d'élaborer et de coordonner un programme d'action positive qui déterminerait les objectifs et les échéanciers pour le recrutement, la promotion et la formation d'employées à tous les niveaux, y compris le personnel enseignant et non enseignant;

- de rassembler et analyser les données concernant les répartitions du personnel masculin et féminin selon les postes et les salaires, les concours pour les postes, les postes vacants prévus, la formation et le perfectionnement du personnel.

Dans le cadre du Fonds d'encouragement à l'action positive, entré en vigueur en janvier 1985, la province acceptait de rembourser aux conseils scolaires admissibles jusqu'à 75 pour 100 du coût qu'entraînerait le recrutement d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice d'action positive, sous réserve d'un maximum de 20 000 $ au cours de la première année et de 18 000 $ au cours de la seconde année du programme. Les frais admissibles comprenaient le salaire et les avantages sociaux du coordonnateur ou de la coordonnatrice, ainsi que les coûts relatifs à l'élaboration, la promotion et à la mise en oeuvre de ce programme, notamment les initiatives particulières de perfectionnement du personnel et le matériel de promotion.

Les conseils qui avaient déjà mis en oeuvre un programme d'action positive n'avaient pas droit à des fonds pour le salaire d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice déjà en poste, mais avaient le droit de demander des fonds pour les aider dans divers projets spéciaux d'action positive, comme l'élaboration d'un modèle ou d'une activité particulière favorisant le perfectionnement du personnel. Les conseils pouvaient également demander une subvention spéciale non renouvelable jusqu'à concurrence de 3 000 $ pour couvrir les frais de consultation engagé pour l'élaboration d'un projet spécial lié à la réalisation d'un programme d'action positive.

Pour pouvoir demander cette subvention, un conseil devait avoir officiellement adopté une politique d'action positive pour ses employées.

Les conseils qui avaient reçu l'approbation pour leurs propositions avant le 1er avril 1985 avaient droit au plein montant de leur subvention pour 1985. Les conseils ayant reçu une approbation le 1er avril 1985 ou plus tard recevaient une somme calculée au prorata du nombre de mois non encore écoulés dans l'année civile.

À la fin de 1985, le ministère de l'Éducation encourageait encore une fois les conseils à participer au programme du fonds d'encouragement. Toutes les subventions pour l'année civile 1986 ont été versées avant le 31 mars 1986. Les conseils qui participaient au programme devaient soumettre des rapports semestriels et des rapports de fin d'année selon la formule stipulée par les Conditions d'obtention des subventions.

Les conseils participants devaient avoir mis en place les contrôles nécessaires de finance et de gestion. Le vérificateur de la province et le ministère de l'Éducation avaient droit de vérification sur les fonds reçus.

C'est à la Section de l'égalité des chances/Action positive et aux bureaux régionaux du ministère de l'Éducation que revenait l'administration du Fonds d'encouragement à l'action positive. Un agent d'éducation dans chacune des régions (et un agent supplémentaire dans l'Est pour les écoles francophones) était chargé du portefeuille d'action positive pour cette région. Les représentants régionaux constituaient les principaux liens entre les conseils scolaires et la Section de l'égalité des chances/Action positive. Les représentants régionaux devaient fournir aux conseils les renseignements et l'aide nécessaires en ce qui a trait à la soumission des propositions, la rédaction des rapports et la mise en oeuvre des programmes. La Section de l'égalité des chances/Action positive assumait la coordination du programme à l'échelle provinciale, en étroite collaboration avec la Direction générale de la condition féminine pour assurer l'uniformité entre les secteurs participant au fonds d'encouragement.

Participation au Fonds d'encouragement à l'action positive

Avant la création du Fonds d'encouragement à l'action positive, 8 conseils scolaires avaient adopté des politiques ou des programmes d'action positive; environ 20 autres conseils avaient mis en oeuvre diverses sortes d'initiatives favorisant l'égalité des chances. Les conseils qui possèdent de tels programmes depuis quelque temps déjà sont principalement situés dans les grandes régions urbaines du centre, de l'est et de l'ouest de la province.

La réaction des conseils scolaires au Fonds d'encouragement à l'action positive a été très favorable. En 1985, première année d'existence du fonds, 50 conseils ont pris l'initiative de participer au programme. Dès 1986, 79 conseils avaient reçu des subventions en vertu du fonds d'encouragement (voir tableau 7). À la fin de mars 1986, plus de 2 078 000 $ avaient été versés aux conseils pour des projets d'action positive en vigueur entre le 1er janvier 1985 et le 31 décembre 1986. On trouvera à l'annexe 2 un sommaire de l'allocation des fonds aux conseils participants par région.

Il y a lieu de remarquer que les taux de participation des conseils au Fonds d'encouragement à l'action positive ont été calculés sur la base d'un total de 126 conseils[1], y compris tous les conseils de l'éducation et les conseils d'écoles séparées catholiques de comté et de district. Bien qu'admissibles au fonds d'encouragement, les conseils exclus du calcul des taux de participation relevaient des catégories suivantes : très petits conseils (13), c'est-à-dire les conseils ayant 50 employés à plein temps ou moins; les conseils isolés (25); les conseils des Forces armées canadiennes (11); les centres de traitement (8)[2]. Ces conseils n'ont pas fait de demande de subvention.

Les rapports de fin d'année pour 1985 soumis par les 50 conseils qui ont participé au fonds au cours de sa première année indiquent que le fonds a réussi à faire augmenter le nombre d'activités au titre de l'action positive dans toutes les régions, et ce, dans les petits et moyens conseils scolaires aussi bien que dans les grands conseils scolaires. Au cours de la deuxième année, le nombre de conseils participant au fonds est passé à 79, ce qui représente environ 62,7 pour 100 des 126 conseils.

---

1. Notamment cinq très petits conseils : deux conseils de l'éducation et trois conseils scolaires d'écoles séparées catholiques de comté et de district.

2. Cinquante-sept conseils ont été exclus et 126 ont été inclus, pour un total de 183 conseils.

Le tableau 7 donne la répartition régionale des conseils participants pour 1985 et 1986. Le tableau 8 donne le taux de participation des conseils par région et par importance du conseil.

Tableau 7

Conseils scolaires participants, par région, 1985, 1986

	1985		1986	
	Nombre	%	Nombre	%
Centre	19	38,0	35	44,3
Est	10	20,0	13	16,5
Centre-Nord	3	6,0	5	6,3
Nord-Est	7	14,0	9	11,4
Nord -Ouest	2	4,0	4	5,1
Ouest	9	9,0	13	16,5
Total	50	100,00	79	100,1

Source : Fonds d'encouragement à l'action positive
Subventions aux conseils scolaires
(Annexe 2)

D. INITIATIVES PRISES DANS LE CADRE DU PROGRAMME ET INDICATION PRÉLIMINAIRE DES RÉSULTATS OBTENUS JUSQU'À PRÉSENT

Étant donné que le programme de financement actuel est encore en cours de mise en oeuvre, on pense que les conseils scolaires vont davantage s'engager dans l'action positive. On trouvera ci-dessous une indication préliminaire des initiatives entreprises et des résultats obtenus dans le cadre des programmes. Les données sur les activités proviennent des rapports de fin d'année de 1985 rédigés par les 50 conseils qui administraient de tels programmes en vertu du Fonds d'encouragement à l'action positive au 31 décembre 1985. Le rapport semestriel (1986) et le rapport de fin d'année (1986) donneront plus de détails et une vision plus complète des initiatives qui ont été prises et des résultats obtenus.

Personnel d'action positive - 1985

Les rapports de fin d'année de 1985 révélaient que, dès la fin de 1985, parmi les 50 conseils participant au fonds, 18 avaient engagé un coordonnateur ou une coordonnatrice d'action positive à plein temps et 29 avaient un coordonnateur ou une coordonnatrice à temps partiel, dont la plupart passaient la moitié de leur temps à des fonctions reliées à l'action positive. Les trois autres conseils en étaient encore à l'étape de la planification. Dans 74 pour 100 des conseils participants, le représentant ou la représentante d'action positive exerçait un emploi nouvellement créé. Dix-neuf conseils indiquaient que le mandat du coordonnateur ou de la coordonnatrice expirait en 1986; treize autres conseils indiquaient que le poste serait dissous en 1987.

Programmes d'action et activités - 1985

À la fin de la première année d'existence du Fonds d'encouragement à l'action positive, 34 des 50 conseils participants (68 pour 100) signalaient qu'ils avaient adopté des politiques d'action positive en 1984 ou en 1985, 8 conseils (16 pour 100) avaient eu une telle politique depuis 1983, voire même avant, et les 8 autres conseils n'ont pas indiqué de date d'adoption de politiques sur le questionnaire du rapport de fin d'année de 1985. À la fin de la première année d'existence du fonds, 30 conseils (60 pour 100) avaient mis sur pied un programme d'action

TABLEAU 8

Taux de participation des conseils au Fonds d'encouragement à l'action positive, par région et par importance des conseils[a], 1986

Région	IMPORTANCE DU CONSEIL											
	Petits conseils			Conseils moyens			Grands conseils			Total		
	P	N	%	P	N	%	P	N	%	P	N	%
Centre	5	6	83,3	9	11	81,8	21	26	80,8	35	43	81,4
Est	1	2	50,0	6	6	100,0	6	8	75,0	13	16	81,3
Centre-Nord	3	10[b]	30,0	1	1	100,0	1	3	33,3	5	14	35,7
Nord-Est	7	13	53,8	2	4	50,0	s/o	0	s/o	9	17	52,9
Nord-Ouest	2	13[c]	15,4	1	1	100,0	1	1	100,0	4	15	26,7
Ouest	1	5	20,0	6	8	75,0	6	8	75,0	13	21	61,9
TOTAL	19	49	38,8	25	31	80,6	35	46	76,1	79	126[d]	62,7

a Petits conseils (51 à 400 employés); conseils moyens (401 à 1 000 employés); grands conseils (1 001 employés et plus)

b Inclut trois conseils très petits, comme les conseils ayant moins de cinquante employés à temps plein

c Inclut deux conseils très petits

d Ce chiffre exclut cinquante-sept conseils qui n'ont pas participé au programme, tels que de très petits conseils, des conseils isolés, des conseils des Forces armées canadiennes et des centres de traitement.

P- Conseils participant au FEAP
N- Nombre total de conseils dans la région
%- Pourcentage des conseils de la région qui participent au FEAP

Source : Données des dossiers de la section de l'égalité des chances/Action positive

positive comportant des objectifs et des délais. Environ 82 pour 100 des 50 conseils participants avaient commencé à rassembler et à analyser les statistiques sur le nombre d'employés, les catégories d'emploi, les niveaux de salaires, les postes vacants prévus, et sur le nombre de candidates qualifiées.

Plus de 60 pour 100 des 50 conseils participants avaient entrepris la révision des politiques et des procédures d'emploi avant la fin de 1985. Cela comprenait l'examen des méthodes de recrutement et des critères de sélection dans le but d'éliminer les obstacles venant du système.

Planification et réalisation - 1985

Environ 80 pour 100 des conseils participants avaient communiqué leur énoncé de politiques d'équité en matière d'emploi/action positive à tous leurs employés, et environ 72 pour 100 avaient tenu des séances de sensibilisation pour les conseillers scolaires et les cadres supérieurs. Environ 25 pour 100 des conseils avaient tenu des séances de sensibilisation exclusivement pour leurs employées; 50 pour 100 des conseils avaient agi de même pour l'ensemble de leur personnel.

Près de 75 pour 100 des conseils participants avaient établi un comité d'action positive. Près de 66 pour 100 des conseils avaient mis sur pied un mécanisme de transmission de l'information aux directeurs de l'éducation; un peu moins de 50 pour 100 des conseils participants avaient soumis des rapports aux conseillers scolaires sur une base régulière. Quarante-deux pour cent seulement des conseils avaient établi des procédures pour examiner et réviser les résultats du programme.

Buts et objectifs - 1985

Environ 30 pour 100 des conseils participants avaient établi des programmes internes visant à identifier les femmes qui pouvaient être promues et des programmes de recrutement externe pour attirer des candidates qualifiées aux postes non traditionnels et administratifs. Seulement 20 pour 100 des conseils avaient établi, pour ces postes, des objectifs quantitatifs, mesure que les régions du centre et de l'est de la province ainsi que les conseils plus importants ont eu tendance à adopter.

En résumé, tandis que les conseils participants indiquaient qu'il menaient des activités à toutes les étapes du programme d'action positive, la majorité des conseils semblait être au premier stade du programme, à savoir, collecte des données statistiques, examen des politiques et des procédures d'emploi, planification et élaboration d'une méthode d'action positive.

Autres faits nouveaux concernant les programmes d'action positive pour les femmes au sein des conseils scolaires

En plus des activités susmentionnées, commencées grâce au Fonds d'encouragement à l'action positive, il y a eu, dans le cadre des programmes d'action positive pour les femmes au sein des conseils scolaires au cours de 1985-1986, des faits nouveaux et des réalisations qu'il serait bon de mentionner.

La Direction générale de la condition féminine a reconnu les résultats remarquables obtenus par deux conseils scolaires dans la mise en oeuvre de mesures visant à favoriser l'équité en matière d'emploi en leur décernant des prix pour leurs efforts.

La croissance du Réseau d'équité en matière d'emploi pour les conseils scolaires représente un résultat encourageant dû aux programmes d'action positive au sein des conseils. Ce réseau a été mis sur pied en collaboration avec les conseils scolaires, le ministère de l'Éducation et la Direction générale de la condition féminine, pour promouvoir l'échange d'informations au sujet du programme, pour établir une liaison entre les responsables des activités au titre de l'équité en matière d'emploi et pour tenir des ateliers spéciaux sur la formation et le perfectionnement. Les conseils, individuellement ou groupés au sein d'une région, organisent des réunions pour les membres du réseau deux ou trois fois par an. Plusieurs régions ont récemment établi leurs propres groupes intégrés au réseau principal et qui se rencontrent régulièrement pour échanger des idées et des expériences sur les politiques et la mise en oeuvre des programmes.

Dans une région, les conseils d'écoles publiques et d'écoles séparées, ainsi que le collège et l'université de la région, ont collaboré pour mettre sur pied une initiative qui réunissait les conseils scolaires, les administrateurs et les cadres supérieurs et qui a eu d'excellents résultats.

Dans d'autres régions de la province, les coordonnateurs d'action positive des conseils scolaires, collèges et universités se sont rencontrés régulièrement pour discuter des questions d'intérêt commun et des domaines pouvant se prêter à une collaboration.

Comme on peut le voir dans ce rapport, les conseils scolaires ont bien des occasions de lancer de nouveaux programmes et de multiplier les nombreuses et importantes réalisations déjà accomplies dans le cadre de programmes d'action positive ou d'équité en matière d'emploi pour leurs employées.

ANNEXE 1

NOMBRE D'ADMINISTRATRICES, EN POURCENTAGE DE LA TOTALITÉ DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, 1985

Région/Conseil CENTRE DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives** Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Borden, CÉ des FAC de	-	25,00	18,75
Brant, CÉ du comté de	-	6,82	17,14
Brant, CÉSC du comté de	-	18,18	-
Dufferin, CÉ du comté de	-	10,00	14,81
Dufferin-Peel, CÉSC du comté de	7,14	18,38	-
Durham, CÉ de	7,69	15,87	23,94
Durham, CÉSC de la région de	-	9,76	39,47
East York, CÉ d'	11,11	22,58	14,29
Etobicoke, CÉ d'	11,76	25,70	21,83
Grand Toronto, CÉC du	14,89	25,91	35,12
Grand Toronto, CS du	12,50	41,67	-
Haldimand, CÉ de	-	9,09	15,63
Haliburton, CÉ de	-	66,67	30,77
Halton, CÉ de	6,67	19,39	18,81
Halton, CÉSC de	-	25,00	5,88
Hamilton, CÉ de	-	18,07	22,12
Hamilton-Wentworth, CÉSC de	8,33	19,70	11,11
Hastings-Prince Edward, CÉSC du comté de	-	17,65	50,00
Hastings, CÉ du comté de	-	7,58	13,91
Lincoln, CÉ du comté de	-	10,71	13,43
Lincoln, CÉSC du comté de	-	19,35	-
Niagara South, CÉ de	-	5,00	8,57
Norfolk, CÉ de	-	8,33	28,74
North York, CÉ de	8,33	38,67	31,55
Northumberland-Newcastle, CÉ de	-	13,11	5,08
Peel, CÉ de	-	18,63	31,39
Penetanguishene, CÉSP de	-	100,00	-
Peter Vict Nrthumbrld & Newcstle, CÉSC de	-	13,95	20,00
Peterborough, CÉ du comté de	-	13,46	19,35
Prince Edward, CÉ du comté de	-	22,22	8,33
Scarborough, CÉ de	3,85	12,21	27,33
Simcoe, CÉ du comté de	-	14,18	19,57
Simcoe, CÉSC du comté de	-	15,63	14,29
Toronto, CÉ de	27,27	25,39	27,54
Trenton, CÉ des FAC de	-	40,00	-
Victoria, CÉ du comté de	-	12,12	24,53
Waterloo, CÉ du comté de	-	7,69	18,12
Waterloo, CÉSC du comté de	-	20,93	25,40
Welland, CÉSC du comté de	-	2,70	22,22
Wellington, CÉ du comté de	-	7,69	22,01
Wellington, CÉSC du comté de	-	33,33	4,76
Wentworth, CÉ du comté de	-	16,67	23,15
York, CÉ d'	9,09	20,93	47,06
York, CÉ de la région d'	-	51,36	31,54
York, CÉSC de la région d'	-	23,53	15,56
CENTRE DE L'ONTARIO	2,92	21,10	20,56

ANNEXE 1 (SUITE)

Région/Conseil EST DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives** Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Carleton, CÉ de	7,14	14,41	18,26
Carleton, CÉSC de	7,14	25,71	40,91
Frontenac, CÉ du comté de	16,67	12,68	11,76
Frontenac-Lennox-Addington, CÉSC du comté de	-	22,22	-
Kingston, CÉ des FAC de	-	40,00	-
Lanark, CÉ du comté de	-	20,00	19,72
Lanark-Leeds-Grenville, CÉSC de	-	30,00	-
Leeds-Grenville, CÉ du comté de	-	6,38	17,72
Lennox-Addington, CÉ du comté de	-	13,04	18,18
Ottawa, CS d'	13,33	26,47	11,24
Ottawa, CÉSC d'	-	11,63	22,22
Petawawa, CÉ des FAC de	-	14,29	14,29
Prescott-Russell, CÉ du comté de	-	-	15,49
Prescott-Russell, CÉSC de	25,00	6,90	-
Renfrew, CÉ du comté de	-	25,81	10,31
Renfrew, CÉSC du comté de	-	50,00	-
Stormont-Dundas-Glengary, CÉ du comté de	-	9,30	15,82
Stormont-Dundas-Glengary, CÉSC du comté de	-	36,59	-
EST DE L'ONTARIO	4,08	19,23	14,40

Région/Conseil CENTRE-NORD DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives** Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Asquith-Garvey, CSS du district d'	-	100,00	-
Central Algoma, CÉ de	50,00	10,00	10,00
Chapleau, CÉ de	-	-	16,67
Espanola, CÉ d'	-	20,00	20,00
Manitoulin, CÉ de	-	37,50	35,71
Michipicoten, CÉ de	-	-	41,67
Michipicoten, CÉSC de	-	33,33	-
North Shore, CÉ de	-	6,67	10,00
North Shore, CÉSC du district de	-	40,00	-
Sault-Sainte-Marie, CÉ de	-	7,69	26,00
Sault-Sainte-Marie, CÉSC de	-	19,05	29,41
Sudbury, CÉ de	-	9,26	23,96
Sudbury, CÉSC du district de	-	32,53	25,00
Sultan, CÉSC de	-	100,00	-
CENTRE-NORD DE L'ONTARIO	5,00	18,91	21,67

ANNEXE 1 (SUITE)

Région/Conseil NORD-EST DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives** Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Airy-Sabine, CSS du district d'	-	100,00	-
Cochrane-Iroquois Falls, CÉ de	33,33	14,29	23,53
Cochrane-Iroquois Falls, CÉSC de	-	50,00	-
East Parry Sound, CÉ d'	-	7,14	22,22
Hearst, CÉ de	-	50,00	15,38
Hearst, CÉSC du district de	-	66,67	-
James Bay Lowlands, CÉS de	-	-	44,44
Kapuskasing, CÉ de	-	-	20,00
Kapuskasing, CÉSC du district de	-	55,00	-
Kirkland Lake, CÉ de	-	-	13,64
Kirkland Lake, CÉSC du district de	-	45,45	-
Moosonee, CÉSC de	-	100,00	-
Muskoka, CÉ de	-	9,68	10,00
Nipissing, CÉ de	-	27,59	15,74
Nipissing, CÉSC du district de	-	16,67	35,71
North Bay, CÉ des FAC de	-	50,00	-
Timiskaming, CÉ de	-	10,53	12,50
Timiskaming, CÉSC du district de	-	42,86	-
Timmins, CÉ de	25,00	15,38	18,75
Timmins, CÉSC du district de	-	26,32	100,00
West Parry Sound, CÉ de	-	8,33	17,65
NORD-EST DE L'ONTARIO	3,65	29,00	24,97

Région/Conseil NORD-OUEST DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives** Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Collins, CSS du district de	-	100,00	-
Dryden, CÉ de	-	31,25	17,39
Dryden, CÉSC du district de	-	75,00	-
Fort Frances-Rainy River, CÉ de	-	7,69	4,55
Fort Frances-Rainy River, CÉSC de	-	25,00	-
Geraldton, CÉ de	-	75,00	18,75
Ignace, CÉSC d'	-	100,00	-
Kenora, CÉ de	-	29,41	16,67
Kilkenny, CSS du district de	-	100,00	-
Lake Superior, CÉ de	50,00	33,33	16,00
Lakehead, CÉ de	-	12,79	20,00
Lakehead, CÉSC du district de	-	3,57	-
Mine Centre, CSS du district de	-	50,00	-
North of Superior, CÉSC de	-	36,36	-
Northern, CSS du district de	-	20,00	-
Red Lake, CÉ de	-	50,00	33,33
Slate Falls, CSS du district de	-	100,00	-
NORD-OUEST DE L'ONARIO	4,55	31,46	14,08

ANNEXE 1 (SUITE)

Région/Conseil OUEST DE L'ONTARIO	Agent(e)s de supervision*	Enseignant(e)s ayant des responsabilités administratives**	
		Élémentaire	Secondaire
	%	%	%
Bruce, CÉ du comté de	-	17,78	13,43
Bruce-Grey, CÉSC du comté de	-	30,00	-
Elgin, CÉ du comté d'	20,00	5,26	17,24
Elgin, CÉSC du comté d'	-	25,00	-
Essex, CÉ du comté d'	16,67	18,92	14,81
Essex, CÉSC du comté d'	20,00	12,12	-
Grey, CÉ du comté de	16,67	17,50	18,99
Huron, CÉ du comté de	-	13,51	6,67
Huron-Perth, CÉSC du comté de	-	5,56	-
Kent, CÉ du comté de	-	10,64	9,91
Kent, CÉSC du comté de	-	8,33	28,57
Lambton, CÉ du comté de	-	9,84	13,19
Lambton, CÉSC du comté de	-	29,03	33,33
London-Middlesex, CÉSC du comté de	20,00	13,16	-
London, CÉ de	13,33	16,82	24,81
Middlesex, CÉ du comté de	-	11,90	9,43
Oxford, CÉ du comté d'	-	10,00	30,16
Oxford, CÉSC du comté d'	-	40,00	100,00
Perth, CÉ du comté de	-	5,88	17,14
Windsor, CÉ de	-	16,42	18,97
Windsor, CÉSC de	-	16,98	25,00
OUEST DE L'ONTARIO	5,08	15,94	20,09
PROVINCIAL	3,89	22,84	19,77

* Directeurs et directrices de l'éducation, sous-directeurs et sous-directrices de l'éducation et autres agent et agentes de supervision

** Directeurs et directrices d'école, directeurs et directrices adjoint(e)s d'école, chefs et sous-chefs de section

Source : Rapport de septembre des conseils scolaires, 1985

Direction de la recherche et de
l'information
Services de statistiques
Décembre 1986

ANNEXE 2

FONDS D'ENCOURAGEMENT A L'ACTION POSITIVE,
SUBVENTIONS AUX CONSEILS SCOLAIRES

SOMMAIRE PAR RÉGION, AU 31 MARS 1986

Nombre	Région	Conseil	Fonds FEAP totaux par conseils
1	Centre	Brant, CÉ du comté de	30 162,00 $
2	"	Brant, CÉSC du comté de	36 000,00
3*	"	Dufferin, CÉ du comté de	3 000,00
4*	"	Dufferin-Peel, CÉSC du comté de	23 000,00
5	"	Durham, CÉ de	41 000,00
6	"	Durham, CÉSC de la région de	36 355,50
7	"	Grand Toronto, CÉC du	41 000,00
8	"	Haldimand-Norfolk, CÉSC de	13 576,50
9*	"	Haliburton, CÉ de	3 000,00
10	"	Halton, CÉSC de	33 337,75
11*	"	Hamilton, CÉ de	20 000,00
12*	"	Hamilton-Wentworth, CÉSC de	23 000,00
13	"	Hastings, CÉ du comté de	34 828,50
14*	"	Lincoln, CÉ du comté de	23 000,00
15*	"	Lincoln, CÉSC du comté de	3 000,00
16	"	Niagara South, CÉ de	41 000,00
17	"	Norfolk, CÉ de	11 624,00
18	"	Northumberland-Newcastle, CÉ de	39 090,00
19	"	North York, CÉ de	41 000,00
20*	"	Peel, CÉ de	23 000,00
21	"	Peterborough, CÉ du comté de	26 916,00
22	"	Peterborough-Victoria-Northumberland-Newcastle, CÉSC de	40 327,61
23	"	Prince Edward, CÉ du comté de	41 000,00
24	"	Scarborough, CÉ de	41 000,00
25*	"	Simcoe, CÉ du comté de	23 000,00
26	"	Simcoe, CÉSC du comté de	7 322,63
27	"	Toronto, CÉ de	41 000,00
28*	"	Victoria, CÉ du comté de	23 000,00
29*	"	Waterloo, CÉ du comté de	23 000,00
30*	"	Waterloo, CÉSC du comté de	3 000,00
31*	"	Welland, CÉSC du comté de	23 000,00
32*	"	Wellington, CÉ du comté de	3 000,00
33*	"	Wellington, CÉSC du comté de	23 000,00
34	"	York, CÉ d'	41 000,00
35	"	York, CÉSC de la région d'	41 000,00
		Total (Centre)	920 540,49 $
36	Est	Carleton, CÉ de	41 000,00 $
37	"	Frontenac, CÉ du comté de	39 737,50
38	"	Frontenac-Lennox-Addington, CÉSC du comté	41 000,00
39	"	Lanark, CÉ du comté de	41 000,00
40*	"	Lanark-Leeds-Grenville, CÉ de	23 000,00
41	"	Leeds-Grenville, CÉ du comté de	41 000,00
42*	"	Lennox-Addington, CÉ du comté de	23 000,00
43	"	Ottawa, CS d'	41 000,00
44	"	Ottawa, CÉSC d'	41 000,00
45	"	Prescott-Russell, CÉ du comté de	41 000,00
46	"	Prescott-Russell, CÉSC de	41 000,00
47	"	Stormont-Dundas-Glengary, CÉ du comté de	41 000,00
48*	"	Stormont-Dundas-Glengary, CÉSC du comté de	23 000,00
		Total (Est)	477 737,50 $

ANNEXE 2 (SUITE)

Nombre	Région	Conseil	Fonds FEAP totaux par conseils
49	Centre-Nord	Central Algoma, CÉ de	22 365,00 $
50	"	Espanola, CÉ d'	24 131,63
51*	"	North Shore, CÉ de	8 625,00
52	"	Sault-Sainte-Marie, CÉ de	32 573,25
53*	"	Sault-Sainte-Marie, CÉSC de	3 000,00
		Total (Centre-Nord)	90 694,88
54	Nord-Est	Cochrane-Iroquois Falls, CÉSC de	31 733,00 $
55*	"	East Parry Sound, CÉ d'	18 375,00
56	"	Hearst, CÉSC du district de	26 363,00
57	"	Kapuskasing, CÉSC du district de	27 000,00
58	"	Kirkland Lake, CÉ de	28 683,88
59*	"	Kirkland Lake, CÉSC du district de	20 000,00
60	"	Nipissing, CÉ de	24 602,61
61	"	Nipissing, CÉSC du district de	29 408,00
62	"	West Parry Sound, CÉ de	25 219,50
		Total (Nord-Est)	231 384,99 $
63	Nord-Ouest	Fort Frances-Rainy River, CÉ de	23 389,00 $
64*	"	Kenora, CÉ de	23 000,00
65	"	Lakehead, CÉ de	29 616,00
66*	"	Lakehead, CÉSC du district de	23 000,00
		Total (Nord-Ouest)	99 005,00 $
67*	Ouest	Elgin, CÉSC du comté d'	9 000,00 $
68	"	Essex, CÉSC du comté d'	33 948,00
69*	"	Grey, CÉ du comté de	3 000,00
70	"	Huron, CÉ du comté de	33 690,00
71	"	Kent, CÉ du comté de	23 000,00
72	"	Kent, CÉSC du comté de	23 000,00
73*	"	Lambton, CÉ du comté de	6 750,00
74*	"	Lambton, CÉSC du comté de	3 000,00
75	"	London-Middlesex, CÉSC du comté de	41 000,00
76*	"	Middlesex, CÉ du comté de	3 000,00
77	"	Oxford, CÉ du comté de	33 295,52
78	"	Windsor, CÉ du comté de	20 365,41
79	"	Windsor, CÉSC du comté de	26 238,00
		Total (Ouest)	259 286,93 $
		Grand Total	2 078 649,79 $

* Indique les conseils qui ont participé au programme FEAP en 1986 seulement.

Cinquante conseils ont reçu des fonds en vertu du programme FEAP en 1985 et 1986; vingt-neuf conseils ont reçu des fonds en vertu du programme en 1986 seulement.